

صندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)
برنامج الأغذية العالمي
منظمة أنقذوا الأطفال الدولية

الجمهورية اليمنية
مشروع استعادة التعليم والتعلم
(P175036)

إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية

6 سبتمبر 2021

مشروع استعادة التعليم والتعلم (P175036)
إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية
من إعداد منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)
برنامج الغذاء العالمي
منظمة أنقذوا الأطفال الدولية

تاريخ إعداد الوثيقة

14 فبراير 2021	للمرجعة الداخلية	مسودة أولية
17 فبراير 2021		مساهمة منظمة أنقذوا الأطفال
3 مارس 2021		مساهمة اليونيسف
7 مارس 2021		مساهمة برنامج الأغذية العالمي
29 أبريل 2021	للمرجعة الداخلية	المسودة 1
4 مايو 2021		مساهمة منظمة أنقذوا الأطفال
6 مايو 2021		مساهمة برنامج الأغذية العالمي
12 مايو 2021	للمرجعة الداخلية	المسودة 2
16 مايو 2021	للمرجعة الداخلية	المسودة 3
18 مايو 2021	للمرجعة الداخلية	المسودة 4
25 مايو 2021	للمرجعة الداخلية	المسودة 5
31 مايو 2021	قدمت إلى البنك الدولي	المسودة 5
8 يونيو 2021	تسلمتها الجهات المنفذة	ملاحظات وتعليق البنك الدولي على المسودة 5
13 يونيو 2021	للمرجعة الداخلية	المسودة 6
14 يونيو 2021		مراجعة الوثيقة من قبل منظمة أنقذوا الأطفال
28 يونيو 2021		مراجعة الوثيقة من قبل اليونيسف
14 يوليو 2021	قدمت إلى البنك الدولي	المسودة 7
16 يوليو 2021	تسلمتها الجهات المنفذة	ملاحظة وتعليق البنك الدولي على ضبط الجودة
30 يوليو 2021	تسلمتها الجهات المنفذة	ملاحظات وتعليق البنك الدولي على المسودة 5
	قدمت إلى البنك الدولي	المسودة 8 ومصنوفة الاستجابة

جدول المحتويات

ii.....	تاريخ إعداد الوثيقة	
i.....	جدول المحتويات	
v.....	قائمة الجداول	
v.....	قائمة الأشكال	
vi.....	ملخص تنفيذي	
1.....	1. مقدمة وخلفية	
1.....	1.1 المقدمة	
1.....	1.2 المبررات/المسوغات	
1.....	1.3 الدروس المستفادة	
3.....	2. وصف المشروع	
3.....	2.1 استهداف المشروع	
6.....	2.2 مكونات المشروع	
6.....	المكون 1: تدخلات ذات أولوية للحفاظ على استمرار الوصول وضمان التعلم	
7.....	المكون 2: تقوية وتعزيز القدرات المحلية وقدرة منظومة التعليم على الصمود	
8.....	المكون 3: دعم وإدارة وتقييم المشروع	
8.....	المكون 4: الاستجابة المشروطة بالطوارئ	
8.....	2.3 ترتيبات التنفيذ	
9.....	2.3.1 التنسيق	
9.....	2.3.2 دليل المشروع التشغيلي	
11.....	3. الإطار القانوني والمؤسسي	
11.....	3.1 متطلبات البنك الدولي	
11.....	3.1.1 إطار عمل البنك الدولي البيئي والاجتماعي	
11.....	3.1.2 تصنيف المخاطر البيئية والاجتماعية	
11.....	3.1.3 خطة الالتزام البيئي والاجتماعي	
11.....	3.1.4 إجراءات إدارة العمل	
11.....	3.1.5 الإرشادات الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة	
12.....	3.1.6 إشراك أصحاب المصلحة والإفصاح عن المعلومات	
14.....	3.2 المتطلبات والسياسات الوطنية	
14.....	3.2.1 خطة العمل الوطنية للبيئة	
14.....	3.2.2 قانون حماية البيئة	
15.....	3.2.3 قانون المياه	
16.....	3.2.4 العمل	
16.....	3.2.5 المعاهدات والاتفاقيات الدولية	
17.....	3.3 اليونيسف	
18.....	3.3.1 التطبيق في سياق المشروع	
18.....	3.4 برنامج الأغذية العالمي	
18.....	3.4.1 إطار عمل الأمم المتحدة للاستدامة البيئية والاجتماعية	
19.....	3.4.2 السياسة البيئية لبرنامج الأغذية العالمي	
21.....	3.4.3 التطبيق في سياق المشروع	
21.....	3.5 منظمة أنقذوا الأطفال الدولية	
21.....	3.5.1 مدونة السلوك	
21.....	3.5.2 دليل الموارد البشرية	
22.....	3.5.3 السياسة الخاصة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي	
23.....	3.5.4 سياسة الإبلاغ عن مخالفات	
23.....	3.5.5 السياسة الخاصة بحماية الطفل	
24.....	3.5.6 السياسة بشأن صحة وسلامة وأمن الموظفين	

24.....	الإتجار بالبشر وسياسة الاسترقاق الحديث	3.5.7
24.....	السياسة الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول	3.5.8
25.....	سياسة مكافحة التحرش والتهمر	3.5.9
25.....	السياسة الخاصة بالاحتيال والرشوة والفساد	3.5.10
26.....	سياسة التظلم	3.5.11
26.....	إجراءات التشغيل القياسية لتقليل انتشار جائحة كورونا في المكتب أو مكان العمل	3.5.12
26.....	التطبيق في سياق المشروع	3.5.13
26.....	مقارنة بين متطلبات البنك الدولي والمتطلبات المعمول بها في اليمن	3.6
33.....	4. خط الأساس البيئي والاجتماعي	4.
33.....	قطاع التعليم	4.1
35.....	الفئات الضعيفة	4.2
36.....	جائحة كورونا	4.3
37.....	المناخ	4.4
37.....	تحديات مرتبطة بتغير المناخ عبر القطاعات	4.5
38.....	5. المخاطر البيئية والاجتماعية المحتملة والتخفيف منها	5.
38.....	المخاطر والتأثيرات العامة	5.1
38.....	مخاطر على صله باختيار المواقع وتصميمها	5.2
39.....	المخاطر الخاصة بأنشطة المشروع	5.3
44.....	المخاطر والآثار المتعلقة بالمقاول/المتعهد	5.4
47.....	6. إجراءات إدارة العمل	6.
47.....	نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع	6.1
47.....	نوع العمال (الفقرة 3 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)	6.1.1
47.....	عمال المجتمع	6.1.2
47.....	الموردين الأساسيين	6.1.3
47.....	تدفق العمالة	6.2
47.....	عدد العاملين في المشروع	6.3
47.....	العمال المباثرون	6.3.1
48.....	العمال المتعاقدون	6.3.2
49.....	عمال المجتمع	6.3.3
49.....	تقييم مخاطر العمل المحتملة الرئيسية	6.4
50.....	نظرة عامة على متطلبات العمل	6.5
50.....	مقارنة بين المعيار البيئي والاجتماعي 2 ومتطلبات قانون العمل اليمني	6.5.1
65.....	ظروف العمل وإدارة علاقات العمال	6.5.2
66.....	حماية القوى العاملة	6.5.3
67.....	آلية التظلم (الفقرات 21-23 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)	6.5.4
68.....	الصحة والسلامة المهنية (الفقرات 24-32 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)	6.5.5
69.....	العمال المتعاقدون (الفقرات 31-33 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)	6.5.6
71.....	عمال التوريد الأولي (الفقرات 39 إلى 42 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)	6.5.7
71.....	الموظفون المسنولون	6.6
71.....	الجهات المنفذة	6.6.1
71.....	المقاولون والمقاولون من الباطن	6.6.2
73.....	7. إجراءات المشروع الفرعي لمعالجة القضايا البيئية والاجتماعية	7.
73.....	قائمة الاستبعاد	7.1
73.....	الفحص/الفرز	7.2
74.....	أدوات إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية	7.3
74.....	تتطلب المشاريع الفرعية دراسة تقييم الأثر البيئي والاجتماعي وخطة الإدارة البيئية والاجتماعية	7.3.1
74.....	المشاريع الفرعية التي تتطلب فقط خطة للإدارة البيئية والاجتماعية	7.3.2
75.....	المشاورات أثناء إعداد المشروع	7.4
75.....	اليونيسيف	7.4.1
76.....	برنامج الأغذية العالمي	7.4.2
77.....	منظمة أنقذوا الأطفال	7.4.3

79.....	7.5	المشاورات أثناء تنفيذ المشروع
79.....	7.6	آلية التظلم
80.....	7.7	تنفيذ تدابير التخفيف الخاصة بالمشروع الفرعي
81.....	8.	الرقابة ورفع التقارير (الإبلاغ)
81.....	8.1	ترتيبات الرقابة
81.....	8.1.1	اليونيسيف
82.....	8.1.2	برنامج الأغذية العالمي
82.....	8.1.3	منظمة أنقذوا الأطفال
82.....	8.2	قاعدة البيانات البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي
82.....	8.3	الرقابة على خطط الإدارة البيئية والاجتماعية
83.....	8.4	الرقابة على المقاولين
83.....	8.5	تقارير الاكتمال
84.....	9.	الموارد والمسئوليات
84.....	9.1	اليونيسيف
85.....	9.2	برنامج الأغذية العالمي
85.....	9.3	منظمة أنقذوا الأطفال
85.....	9.3.1	الإدارة المباشرة للمشروع
85.....	9.3.2	الإدارة على مستوى المحافظة
87...1	الملحق 1.	قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 (ترجمة غير رسمية من قبل منظمة العمل الدولية)...
88.....		الفصل الأول. أحكام عامة
89.....		الفصل الثاني. قواعد العمل
92.....		الفصل الثالث. عقود العمل
95.....		الفصل الرابع. أنظمة تشغيل النساء وصغار الشباب
96.....		الفصل الخامس. الأجور والبدلات
98.....		الفصل السادس. ساعات العمل والراحة والإجازة
100.....		الفصل السابع. لوائح العمل والجزاءات
103.....		الفصل الثامن: التدريب
104.....		الفصل التاسع: السلامة والصحة المهنية
105.....		الفصل 10: التأمينات
106.....		الفصل 11: تفتيش العمل
107.....		الفصل 12: نزاعات العمل والإضرابات المشروعة
110.....		الفصل 13: منظمات العمال وأصحاب العمل
111.....		الفصل 14: العقوبات
112.....		الفصل الخامس عشر: أحكام نهائية
113	2:	المتطلبات البيئية والاجتماعية وتلك المتعلقة بالصحة والسلامة المطلوبة من المقاولين
113.....		خطة المقاول للإدارة البيئية والاجتماعية
113.....		التدريب الخاص بمتطلبات البيئة والصحة والسلامة:
113.....		التدريب الخاص بالتوجيه:
113.....		توجيه الزائر:
114.....		تدريب الموظف والمقاول على المهام الجديدة
114.....		إدارة موقع البناء
114.....		الغطاء النباتي
114.....		حماية المنشآت القائمة
114.....		المخلفات من أنشطة البناء
115.....		جودة الهواء
115.....		المواد الخطرة والسامة
115.....		لافتات المنطقة
116.....		الصحة والسلامة
116.....		حالات الطقس الشديد وإغلاق المرفق

116.....	المراحيض ومرافق الاستحمام
116.....	إمدادات مياه الشرب
116.....	الأمكن النظيفة لتناول الوجبات
116.....	معدات الحماية الشخصية
	الضوضاء 116
117.....	الإسعافات الأولية والحوادث
117.....	الأمراض المعدية
118.....	جائحة كورونا
118.....	أمراض تنتقل بواسطة الحشرات
119.....	السلامة على الطرق والسلامة المرورية
119.....	حالات الطوارئ
120.....	إشراك أصحاب المصلحة
120.....	إدارة القوى العاملة
120.....	تدفق العمالة
120.....	ظروف العمل
	التأمين 121
121.....	آلية التظلم للعمال
121.....	الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي
122.....	الحماية من عمالة الأطفال
122.....	مدونة السلوك
124.....	إعداد التقارير البيئية والاجتماعية للمقاول
125.....	الملحق 3. نموذج لفحص المشروع الفرعي
125.....	استمارة فحص المشكلات البيئية والاجتماعية المحتملة
127.....	خلاصات واستنتاجات للعملية الفرز
128.....	الملحق 4. خطوط عريضة إرشادية لتقييم الأثر البيئي والاجتماعي للمشروع الفرعي
130.....	الملحق 5. خطوط عريضة إرشادية لخطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي
132.....	الملحق 6. خارطة خدمات حماية المرأة في اليمن (سبتمبر 2020)
160.....	ملاجئ آمنة للنساء

قائمة الجداول

جدول 1. قائمة المؤشرات مع وزنها والذي يتكون منها المؤشر المركب.....	4
جدول 2. ترتيبات التنفيذ بحسب النشاط.....	8
جدول 3 عناصر رئيسية في مقاييس وإجراءات الاستدامة الاجتماعية والبيئية.....	17
جدول 4 مقارنة أهداف إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية المعمول بها في البنك الدولي مع المتطلبات البيئية والاجتماعية المعمول بها في اليمن والمتصلة بالمشروع.....	27
جدول 5 المخاطر والأثار البيئية والاجتماعية ومطابقة تدابير التخفيف حسب المكون الفرعي.....	40
جدول 6 المخاطر والأثار المحتملة على البيئة والصحة والسلامة المرتبطة بأنشطة المقاولين مع مشروع استعادة التعليم والتعلم.....	44
جدول 7 ملخص متطلبات العمال المباشرين لمنظمة أنقذوا الأطفال.....	48
جدول 8 مقارنة بين متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 والمتطلبات بموجب قانون العمل اليمني 5/95.....	51
جدول 9 خطة الرقابة.....	83

قائمة الأشكال

الشكل 1. سلسلة نتائج المشروع (تم نسخها من وثيقة التقييم المسبق للمشروع	صفحة 5
الشكل 2 خارطة المناطق ذات الأولوية أو تدخلات مشروع استعادة التعليم والتعلم في اليمن بناء على المؤشرات الأربعة الرئيسية	صفحة 6
الشكل 3: نسبة الأسر التي جميع أطفالها لا يذهبون إلى المدارس بصورة منتظمة. المتوسط في شهر ديسمبر 2019 من مسح شهري نفذته برنامج الأغذية العالمي بواسطة التلفون السيار	صفحة 36

ملخص تنفيذي

جرى إعداد إطار العمل هذا للإدارة البيئية والاجتماعية بصورة مشتركة من قبل صندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) (P175036) وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة أنقذوا الأطفال الدولية وذلك لمشروع استعادة التعليم والتعلم.

يتولى البنك الدولي تمويل هذا المشروع دعماً لعملية إعادة الإعمار والتعافي في اليمن بمقتضى الأحكام النافذة في البنك الدولي وتحديداً تحت الفقرة 12: مشاريع في حالات الحاجة الملحة للمساعدة أو أوضاع تواجه فيها القدرات صعوبات وقيود. سيساهم هذا المشروع في جهود يقوم بها المجتمع الدولي للحفاظ على استمرار الحصول على التعليم الأساسي إلى جانب تحسين مخرجات ونتائج التعلم وتعزيز قدرة قطاع التعليم في مديريات مختارة.

وقد تم إعداد إطار الإدارة البيئية والاجتماعية لتلبية المتطلبات والشروط الواردة في إطار العمل البيئي والاجتماعي في البنك الدولي ولاسيما تلك المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية لتقييم وإدارة المخاطر البيئية والاجتماعية بما في ذلك مجموعة الإرشادات الخاصة بالصحة والسلامة والبيئة للبنك الدولي الإرشادات. كما يلتزم هذا الإطار بالقوانين البيئية والاجتماعية النافذة في اليمن.

ويعد استخدام إطار العمل هذا والاستفادة منه أمراً مناسباً وضرورياً نظراً لأن هذا المشروع يشتمل على مجموعة كبيرة من المشاريع الفرعية في العديد من المناطق والمواقع المختلفة وكذلك لأن الموقع المحدد وأنشطة كل مشروع فرعي سيتم تحديدها وإقرارها فقط أثناء عملية التنفيذ.

إلى ذلك يشتمل إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية (ونشير إليه هنا فيما بعد اختصاراً بالإطار) الإجراءات المتصلة بإدارة العمالة للوفاء بمعايير البنك الدولي البيئية والاجتماعية الخاصة بالعمل وظروف العمل وكذا خطة العمل لمنع حالات الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي والاستجابة لذلك.

هذا وقد أفصحت منظمة اليونيسف وبرنامج الأغذية ومنظمة أنقذوا الأطفال بالفعل عن خطة مشتركة لانخراط أصحاب المصلحة المعنيين تلبية لشروط ومتطلبات معايير البنك الدولي البيئية والاجتماعية بخصوص إشراك أصحاب المصلحة والجهات المعنية وكذا الإفصاح والكشف عن المعلومات.

يشتمل المشروع على مكونات أربعة:

المكون 1. تدخلات ذات أولوية لتعزيز استمرار الوصول إلى التعليم وضمان التعلم ويندرج تحت هذا:

المكون الفرعي 1.1. دعم المعلمين

المكون الفرعي 1.2. التغذية المدرسية

المكون الفرعي 1.3. توزيع مواد تعلم ومستلزمات مؤون مدرسية أساسية

المكون الفرعي 1.4. إدخال تحسينات على البنية التحتية المدرسية

المكون 2. تقوية وتعزيز القدرات المحلية وصمود منظومة التعليم: ويتضمن هذا:

المكون الفرعي 2.1. التعلم البديل

المكون الفرعي 2.2. تقوية وتعزيز القدرات المحلية لإدارة العملية التعليمية

المكون 3. دعم وإدارة وتقييم المشروع

المكون 4. الاستجابة المشروطة لحالات الطوارئ

سيتم تنفيذ هذا المشروع من قبل منظمات ثلاث اليونيسف وبرنامج الأغذية ومنظمة أنقذوا الأطفال (ويشار إليها فيما بعد بجهات التنفيذ)، بمقتضى ثلاث اتفاقيات مالية مستقلة عن بعضها. وكل جهة من جهات التنفيذ هذه مسؤولة عن مجموعة أنشطة واضحة ومحددة.

يرتبط الجزء الأكبر من المخاطر والأثار البيئية والاجتماعية وتلك المتعلقة بالصحة والسلامة ارتباطاً مباشراً بالأنشطة التي ينفذها المقاولون/المتعهدون ولاسيما أولئك المقاولون الذين سيتولون تحسين البنية التحتية المدرسية. ويشير إطار العمل هذا بصورة مفصلة إلى إجراءات تخفيف محددة لكل نوع من الأنشطة.

كما ستعمل كل جهة تنفيذ على فحص وتحليل كافة المقترحات الخاصة بالمشاريع الفرعية من أجل: (1) معرفة وتحديد القضايا البيئية والاجتماعية والتي يمكن أن تنشأ بفعل المشروع الفرعي، (2) معرفة المعايير البيئية والاجتماعية ذات الصلة، (3) تحديد الدرجة/المعدل المناسب للمخاطر البيئية والاجتماعية في المشروع الفرعي، (4) الإشارة بصورة محددة إلى نوع التقييم البيئي والاجتماعي اللازم بما في ذلك أدوات/خطط محددة.

ستقوم جهات التنفيذ بإعداد خطط الإدارة البيئية والاجتماعية تكون متناسبة مع حجم المشاريع الفرعية التي لا تتطلب تقييم شامل للأثار البيئية والاجتماعية على أن تتضمن هذه الخطط على جدول المحتويات التالي:

1. ورقة ملخص
2. وصف المشروع الفرعي
3. خط الأساس البيئي والاجتماعي
4. أنشطة التشاور
5. أدوات التخفيف

أما المشاريع الفرعية التي تتسبب في آثار كبيرة على الصعيد البيئي والاجتماعي فإنها ستحتاج إلى عملية وخطة شاملة لتقييم الآثار البيئية والاجتماعية.

ستعمل جهات التنفيذ على تطبيق شروط ومتطلبات البنك الدولي الخاصة بالتشاور والإفصاح، بحسب ما هو موضح تفصيلاً بالخطوة الخاصة بإشراك أصحاب المصلحة من المشروع والتي تم الإفصاح عنها مسبقاً. سيتم الشروع في إجراء المشاورات بمجرد الانتهاء من فحص ودراسة المشاريع الفرعية على أن يتم الاحتفاظ بالسجلات والمحاضر الخاصة باللقاءات التشاورية في مكتب المشروع نفسه. ستأخذ المشاورات في الاعتبار السياق الاجتماعي الثقافي في اليمن وكذا الاحترازات الخاصة بجائحة كورونا المستمرة إلى حد الآن.

كما ستستوعب جهات التنفيذ المتطلبات والشروط البيئية والاجتماعية وتلك المتصلة بالصحة والسلامة وذلك في وثائق المناقصات ووثائق العقود مع المقاولين كي يكون مقدمو العروض المحتملين على وعيٍ ودراية بمتطلبات وشروط الإداء البيئي والاجتماعي المتوقع منهم بحيث يكونوا قادرين على عكسها وتضمينها في العروض المقدمة منهم. سيتم إضافة التكلفة التي يتحملها المقاولون للوفاء بالشروط والمتطلبات البيئية والاجتماعية وتلك المتصلة بالصحة والسلامة في العقود الخاصة بكل مقاول منهم. كما ستعمل جهات التنفيذ على التأكد على التزام المقاولين وامتثالهم بهذه المتطلبات.

تتكون هذه المتطلبات والشروط من 9 أجزاء وهي:

1. خطة الإدارة البيئية والاجتماعية المقدمة من المقاول
2. التدريب الخاص بالمتطلبات البيئية والاجتماعية وتلك المتصلة بالصحة والسلامة
3. إدارة موقع البناء
4. الصحة والسلامة المهنية
5. سلامة الطرق والمرور
6. إجراءات البحث عن فرصة
7. التأهب والاستجابة للطوارئ
8. إشراك أصحاب المصلحة
9. مدونة السلوك

ستمارس جهة التنفيذ المتابعة والرقابة ورفع التقارير عن تنفيذ إطار الإدارة البيئية والاجتماعية مع مدخلات مقدمة من شركاء التنفيذ وجهة رقابة من طرف ثالث. كما ستعمل جهات التنفيذ على التأكد من أن الضمانات الخاصة بالرقابة مدرجة ومذكوه في تقارير المشروع الربعية المقدمة إلى البنك الدولي.

سيستحدث المشروع آلية لتلقي الشكاوى كما يشار إليها تفصيلاً في خطة إشراك أصحاب المصلحة من المشروع وسيتم الاستفادة من هذه الآلية لمعالجة القضايا البيئية والاجتماعية. وستتعامل جهات التنفيذ المشار إليها أنفاً مع الشكاوى المرتبطة بأنشطة المشروع.

تلتزم جهات التنفيذ بالتغطية الكاملة لأجور الموظفين العاملين في إدارة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية وذلك كجزء من الرسوم والمخصصات التي ستطلب من البنك الدولي دفعها إضافة إلى أي نفقات تشغيل مرتبطة بذلك.

سيتم إدراج التكلفة الخاصة بمقتضيات العناية اللازمة لكل مشروع فرعي (ويشمل ذلك إعداد استمارة/نموذج الفحص، والمشاورات، آلية الشكاوى، وإعداد خطط الإدارة البيئية والاجتماعية، والرقابة) وذلك في موازنة كل مشروع فرعي.

1. مقدمة وخلفية

1.1 المقدمة

1. جرى إعداد إطار العمل هذا للإدارة البيئية والاجتماعية بصورة مشتركة من قبل صندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة أنقذوا الأطفال الدولية وذلك لمشروع استعادة التعليم والتعلم بهدف الوفاء بشروط ومتطلبات البنك الدولي الواردة في إطار عمل البنك البيئي الاجتماعي بالإضافة إلى القوانين واللوائح البيئية الوطنية النافذة في اليمن. ويعد استخدام إطار العمل هذا والاستفادة منه أمراً مناسباً وضرورياً نظراً لأن هذا المشروع يشتمل على مجموعة كبيرة من المشاريع الفرعية في العديد من المناطق والمواقع المختلفة وكذلك لأن المواقع والأنشطة المحددة في كل مشروع فرعي سيتم تحديدها وإقرارها فقط أثناء عملية التنفيذ .
2. ويتوجبه من هذا الإطار ستسترشد جهات التنفيذ للتأكد من أن كافة أنشطة المشروع تلبى متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي بما في ذلك إعداد أدوات محددة للإدارة البيئية والاجتماعية لكل مشروع فرعي وفقاً لإطار العمل هذا. لهذا الغرض يشرح إطار العمل بالتفصيل كيف ستقوم جهات التنفيذ بفحص وفرز كل مشروع فرعي على حدة لتقييم مخاطرة وآثاره البيئية والاجتماعية ومن ثم تحديد التدابير اللازمة للتخفيف منها إلى جانب الرقابة على تنفيذ خطط الإدارة البيئية والاجتماعية وعلى وجه الخصوص أداء المقاولين على الصعيد البيئي والاجتماعي.
3. وإلى جانب الوفاء بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم 1 وتقييم وإدارة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية يشتمل هذا الإطار على إجراءات خاصة بإدارة العمالة لاستيفاء المتطلبات الواردة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم 2 والخاص بالعمل وظروف العمل وكذا خطة منع ممارسة العنف القائم على النوع الاجتماعي والإساءة والتحرش الجنسي والاستجابة لهذه الحالات استيفاء للمتطلبات الواردة في المعيار الرابع الخاص بصحة وسلامة المجتمع. وقد انتهت جهة التنفيذ من إعداد الخطة الخاصة بإشراك أصحاب المصلحة وأفصحت عن هذه الخطة تلبية للمتطلبات الواردة في المعيار رقم 10 والخاص بإشراك أصحاب المصلحة والإفصاح عن المعلومات كما ستعمل هذه الجهات على إعداد خطة للإدارة الأمنية لإنجاز المتطلبات الواردة في المعيار رقم 4.

1.2 المبررات/المسوغات

4. انسجاماً مع المعيار البيئي الاجتماعي رقم 1 يعمل المشروع وفق إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية عوضاً عن تقييم الآثار البيئية والاجتماعية وخطة الإدارة البيئية والاجتماعية نظراً لأن طبيعة وموقع كل مشروع فرعي على حدة وآثارها لا تكون معروفة تماماً أثناء دراسة وتحليل المشروع قبل تنفيذه وبحسب ما يرد في المعيار البيئي الاجتماعي رقم 1، فإن: يبين إطار الإدارة البيئية والاجتماعية المبادئ والقواعد والإرشادات والإجراءات لتقييم المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية. وهذا الإطار يحتوي على تدابير وخطط لتقليل المخاطر والآثار السلبية والتخفيف منها و/ أو التعويض عنها ، إضافة إلى نصوص وأحكام لتقدير تكاليف مثل هذه التدابير وإعداد موازنتها إلى جانب توفير معلومات عن الجهة أو الجهات المسؤولة عن معالجة مخاطر وآثار المشروع ، بما في ذلك قدره هذه الجهة على إدارة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية . أيضا يتضمن هذا الإطار معلومات كافية عن المنطقة/الموقع الذي سيتم فيه تأسيس المشروع بما في ذلك الإشارة إلى جوانب الضعف البيئية والاجتماعية المحتمل وجودها في تلك المنطقة ؛ والآثار المحتملة التي قد تنجم عن ذلك وكذا تدابير التخفيف التي يمكن توقع تطبيقها.

1.3 الدروس المستفادة

5. يتأسس تصميم مشروع استعادة التعليم والتعلم على دروس هامة مستفادة من مشاريع سابقة ممولة من البنك الدولي في اليمن وتم تنفيذها من قبل منظمات الأمم المتحدة ومن هذه المشاريع على سبيل المثال مشروع الصحة والتغذية الطارئة المنفذ من قبل اليونيسف. ومن بين أهم الدروس المستفادة ما يلي:

 - ضرورة العمل وفق تصميم يتيح مساحة من المرونة تستجيب للتحديات المتغيرة على الصعيد السياسي الاجتماعي والقطاعي
 - الحاجة إلى العمل مع وكالات الأمم المتحدة في أوقات الصراع لتحقيق أفضل درجة من نفاذ الخدمات ووصولها إلى المواطنين المستهدفين
 - ضرورة الاستفادة من وتقوية وتعزيز القدرات المحلية الفنية والتنفيذية حفاظاً على أفاق وإمكانيات التنمية في المرحلة القادمة في اليمن. ومن شأن هذا النهج أن يدفع الشركاء من منظمة الأمم المتحدة على الاضطلاع بدور قوي في الإشراف والرقابة على التنفيذ، مع الاستفادة على أفضل وجه من القدرات المتاحة على المستوى المحلي وغير المركزي.
 - أهمية العمل وفق آلية استهداف مرنة وقائمة على الاحتياج والتي ستلتزم بمجموعة معايير شفافة وقائمة على البراهين ومعترف بها دولياً لكل نوع من أنواع الأنشطة

6. أيضا أخذ المشروع في الحسبان الدروس المستفادة من مشاريع مولها البنك الدولي في الماضي في قطاع التعليم¹
- ستعمل وزارة التربية والتعليم على رفع الوعي البيئي وذلك المتصل بالنظافة الشخصية في إطار المدرسة والمجتمع واعتبار ذلك جزء من مهامها التعليمية ويجدر أن يتضمن برنامج التوعية النواحي التالية:
 - o نظافة الفصول المدرسية وساحة المدرسة
 - o الاهتمام والعناية بالأشجار في المدرسة مع بيان أهمية الأشجار ودورها في حياة البشر وكل المخلوقات الأخرى
 - o تخصيص أماكن للمخلفات وكذا عمال لجمع المخلفات يوميًا من داخل المدرسة وخارجها
 - o توعية وتنقيف الطلاب (ذكورا وإناثا) عن الطرق الصحيحة لاستخدام الحمامات ودورات المياه ولاسيما في المدارس الابتدائية ورفع العلامات الدراسية السنوية لأي طالب يتقيد بقواعد السلوك النظيف والاستخدام الصحيح لحمامات المدارس وكذا الالتزام بالنواحي البيئية الصحيحة في المدرسة
 - ينبغي أن تتعاقد وزارة التربية مع شخص أو شخصين في كل مدرسة في اليمن (بحسب حجم المدرسة) للتخلص من المخلفات في المدارس وتنظيف الحمامات فيها بصورة مستمرة وهذا من شأنه أن يدفع الطلاب (خصوصا الفتيات منهم) على استخدام هذه الحمامات وقت الحاجة.
 - يجب أن يكون في كل مدرسة في اليمن (في حضرها أو ريفها) خزان لحصاد مياه الأمطار حتى تكون المياه متوفرة للتعامل مع حمامات المدارس بصورة سليمة وعلى وزارة التربية والتعليم العمل على توفير مثل هذه الخزانات في المدارس القديمة التي لا توجد فيها وسيلة للحصول على المياه.
 - إن مجرد زيادة عدد الحمامات في المدارس لا يقدم حلاً للمشكلة وإنما يجب أن يلتزم الإخصائيون الاجتماعيون في وزارة التربية بأداء واجبه لتوعية وتنقيف عموم الناس والطلاب منهم والتأكيد على أن الحل يكمن في الاستخدام السليم للحمامات والحفاظ على نظافة المدرسة وذلك لرفع اهتمام الجميع في المدرسة بحيث ينعكس ذلك على سلوك المجتمع بشكل عام خارج المدرسة.
 - في المناطق التي تعاني من شحة المياه ينبغي التفكير في إيجاد أنواع أخرى من الحمامات مثل الحمامات الجافة على أن يتم ذلك بعد مشاريع تجريبية وقياس نتائج نجاح هذه التجربة (من ناحية التشغيل والصيانة والأثر البيئي). وفي حالة تحقق نجاح كبير يتم حث وتشجيع وتوعية طلاب تلك المدارس في هذه المناطق على استخدام هذا النوع من الحمامات وبالطريقة الصحيحة.
 - تتكفل وزارة التربية والتعليم بمسؤولية القيام بالتشغيل والصيانة والرقابة الدورية على المدارس بالمعنى الواسع ليشمل ذلك المبنى المدرسي والعاملين فيها والمواد المطلوبة وحيث تكون هذه الوزارة هي الجهة المسؤولة في الأجلين القصير والطويل وذلك بعد استلامها للمبنى من الطرف الذي تولى بناء المدرسة.
 - الاهتمام بإصدار مذكرة بالأثر البيئي وكيفية التخفيف من تأثيره قبل وأثناء وبعد تنفيذ أي مشروع تنموي (كبير كان أم صغيراً) على أن تكون هذه المذكرة مدرجة في خطط جميع الشركات (سواء كانت خارجية أو داخلية) وكذلك الجهات التي تنفذ هذه المشاريع في اليمن.

¹ مقتبس من خطة الإدارة البيئية لمشروع تطوير التعليم الأساسي –المرحلة الثانية، أغسطس 2012
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/739581468164670982/pdf/E40100EA0P130801914B0EMP0of0B-EDPOII.pdf>

2. وصف المشروع²

7. يتولى البنك الدولي تمويل مشروع استعادة التعليم والتعلم في اليمن والذي من شأنه أن يساهم في جهود المجتمع الدولي للحفاظ على استمرار الوصول إلى التعليم الأساسي وتحسين نتائج ومخرجات التعلم وتقوية وتعزيز قدرات قطاع التعليم في مديريات مختارة. وبالنظر إلى قلب الوضع الأمني وكذا الطيف الواسع للاختلاف في التحديات والصعوبات التعليمية إلى جانب ضعف قدرة الحكومة فقد جرى تصميم هذا المشروع بناء على مبادئ تتسم بالمرونة والابتكار وتقوية القدرات المحلية للتأكد من أن خدمات التعليم تصل إلى الأطفال في سن التعليم في المناطق المستهدفة. وبالإضافة إلى الحفاظ على استدامة الحصول على التعليم فإن مسألة تعلم الأطفال تقع في قلب الأنشطة المقترحة في هذا المشروع. وهذه التدخلات المقترحة سيتم تنفيذها خلال ثلاث سنوات دراسية ابتداء من السنة الدراسية 2021-2022.

2.1 استهداف المشروع

8. تم إعداد مؤشر استهداف المشروع لتحديد المحافظات والمديريات التي سيتم التدخل فيها، ضمناً لتوجيه المدخلات إلى المناطق الأشد احتياجاً وللتأكد من التنوع الجغرافي. يعتمد هذا المؤشر المركب على عدة مؤشرات رئيسية، بما في ذلك مؤشر الشدة والمتغيرات الخاصة بقطاع التعليم. وعند إعداد مؤشر استهداف المشروع³، فقد تم أخذ المؤشرات التالية في الاعتبار:

- **حصة الأطفال المحتاجين في سن التعليم⁴**. وهذا مؤشر مركب قام بإعداده مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية. ويوجد هنا أربع مؤشرات تستخدم لتقدير شدة الاحتياج للتعليم في كل مديرية في اليمن، وهي:
 - o وصول الأطفال إلى التعليم في المديرية (بعد الالتحاق)
 - o النسبة المئوية للمدارس المتضررة في المديرية⁵
 - o المدارس الواقعة في مناطق تضررت بوباء الكوليرا أو أوبئة أخرى.
 - o عدد المعلمين والعاملين في المدرسة الذين لا يستلمون حوافز و/أو مرتبات.
- **حصة النازحين محلياً**. ويقاس هذا المؤشر حصة النازحين في كل محافظة ويتركز الاحتياج الشديد في عدة قطاعات في مناطق تأوي أعداد كبيرة من النازحين والعائدين⁶
- **حصة الطلاب من الإناث**. وهذا المؤشر يقيس حصة الطالبات في كل محافظة ومديرية
- **الأمن الغذائي⁷**. يعتمد هذا المؤشر على درجة استهلاك الغذاء التي يتم احتسابها باستخدام وتيرة استهلاك مجموعات غذائية مختلفة من قبل الأسرة خلال الأيام السبعة السابقة للمسح. وهذا المؤشر يُظهر نسبة المجبيين على أسئلة المسح على مستوى المديرية التي يتدنى فيها مستوى استهلاك الغذاء.

² تم صياغة هذا الجزء من الوثيقة بناء على وصف المشروع الوارد في وثيقة التقييم المسبق للمشروع (P175036)

³ سيد فن، AMASAKI، تي. (2020). استهداف مواقع المشروع في المستوى المحلي باستخدام مؤشر استهداف المشروع، تم الاطلاع عليه من

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/993931596523347991/pdf/Subnational-Targeting-of-Project-Sites-Using-Project-Targeting-Index-PTI.pdf>.

⁴ الأمم المتحدة. نظرة عامة على الاحتياجات الإنسانية. (2019). تم استردادها من <https://yemen.un.org/en/11690-yemen-2019>

[humanitarian-needs-overview#:~:text=The%20humanitarian%20crisis%20in%20Yemen,who%20are%20in%20acute%20need](https://www.unhcr.org/refugees-and-returnees/2019/05/humanitarian-needs-overview#:~:text=The%20humanitarian%20crisis%20in%20Yemen,who%20are%20in%20acute%20need)

⁵ هذا يقيس المدارس المتضررة من حيث أثر الضرر على وظيفة وعمل المدرسة إما بسبب (1) لحقتها ضرر كامل، (2) استخدامها من قبل النازحين أو الجماعات المسلحة، (3) يتم استخدامها ك DTC (4) انعدام الأمن في المنطقة

⁶ نفس المصدر

⁷ مصدر البيانات: برنامج الأغذية العالمي

- **سهولة الوصول**⁸: يضع مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية درجات لجميع المديرات في اليمن على مقياس شدة ثلاثي النقاط ، بدءاً من "يمكن الوصول إليها" إلى "قيود متوسطة" وإلى "قيود وصعوبات كبيرة للوصول"، وهذه الأخيرة مذكورة بالتفصيل فيما يلي :
 - **قيود وصعوبات منخفضة العدد**. وهذه قيود قليلة العدد نسبياً حيث يحتمل وجود فئات مسلحة أو نقاط تفتيش أو غارات جوية أو معوقات أخرى مثل معوقات إدارية وهذه القيود يمكن لها أن تعيق وبصورة كبيرة الأعمال الإنسانية. غير أنه ومع توفر موارد كافية وتصاريح فإنه يمكن للمنظمات الإنسانية أن تستمر في التشغيل والوصول إلى كافة أو تقريباً جميع الناس المستهدفين والمحتاجين للمساعدة .
 - **قيود متوسطة**. حيث تكون المجموعات المسلحة ونقاط التفتيش والغارات الجوية ومعوقات أخرى حاضره وينجم عنها غالباً قيود على الحركة والعمليات الإنسانية. وتستمر العمليات في هذه المناطق ولكن مع توقعات وتعذر العمل بوتيرة منتظمة.
 - **قيود مرتفعة على الوصول**. حيث تكون المجموعات المسلحة ونقاط التفتيش والغارات الجوية ومعوقات أخرى حاضره وينجم عنها في الأعم الأغلب قيود على الحركة والعمليات الإنسانية. وتواجه العمليات في هذه المناطق صعوبات جمة ومرتفعة بحيث يتعذر القيام بها في بعض الأحيان. وحتى لو توفر ما يكفي من الموارد فسيبقى الشركاء غير قادرين على الوصول إلا إلى أقلية من الناس المحتاجين إلى المساعدة.
- 9. **تم تجميع مجموعة المؤشرات المختارة معاً لإنشاء مؤشر مركب**. تتفاوت بعض المؤشرات (على سبيل المثال حصة النازحين) تفاوتاً كبيراً في مختلف أنحاء البلد. وفي حالة دمج هذا المؤشر مع مؤشرات أخرى ذات تباين محدود ، فإن مؤشر الاستهداف المركب يميل إلى عكس وبصورة كبيرة النمط الجغرافي لحصة النازحين. لتجنب ذلك ، يقوم مؤشر استهداف المشروع بتوحيد جميع المؤشرات بحيث يكون لها متوسط وتباين من 0 و 1 على التوالي. بعدها يتم دمج هذه المؤشرات الموحدة في مؤشر مركب. يقوم مؤشر استهداف المشروع بتجميع المؤشرات الموحدة مع الأوزان (انظر الجدول أدناه) ، وهذه تعكس الأهمية النسبية لكل متغير. ومع زيادة وزن المؤشر ، يتأثر التوزيع الجغرافي للمناطق ذات الأولوية في مؤشر استهداف المشروع بشكل أكبر من هذا المؤشر الذي زاد وزنه.

جدول 1. قائمة المؤشرات مع وزنها والذي يتكون منها المؤشر المركب

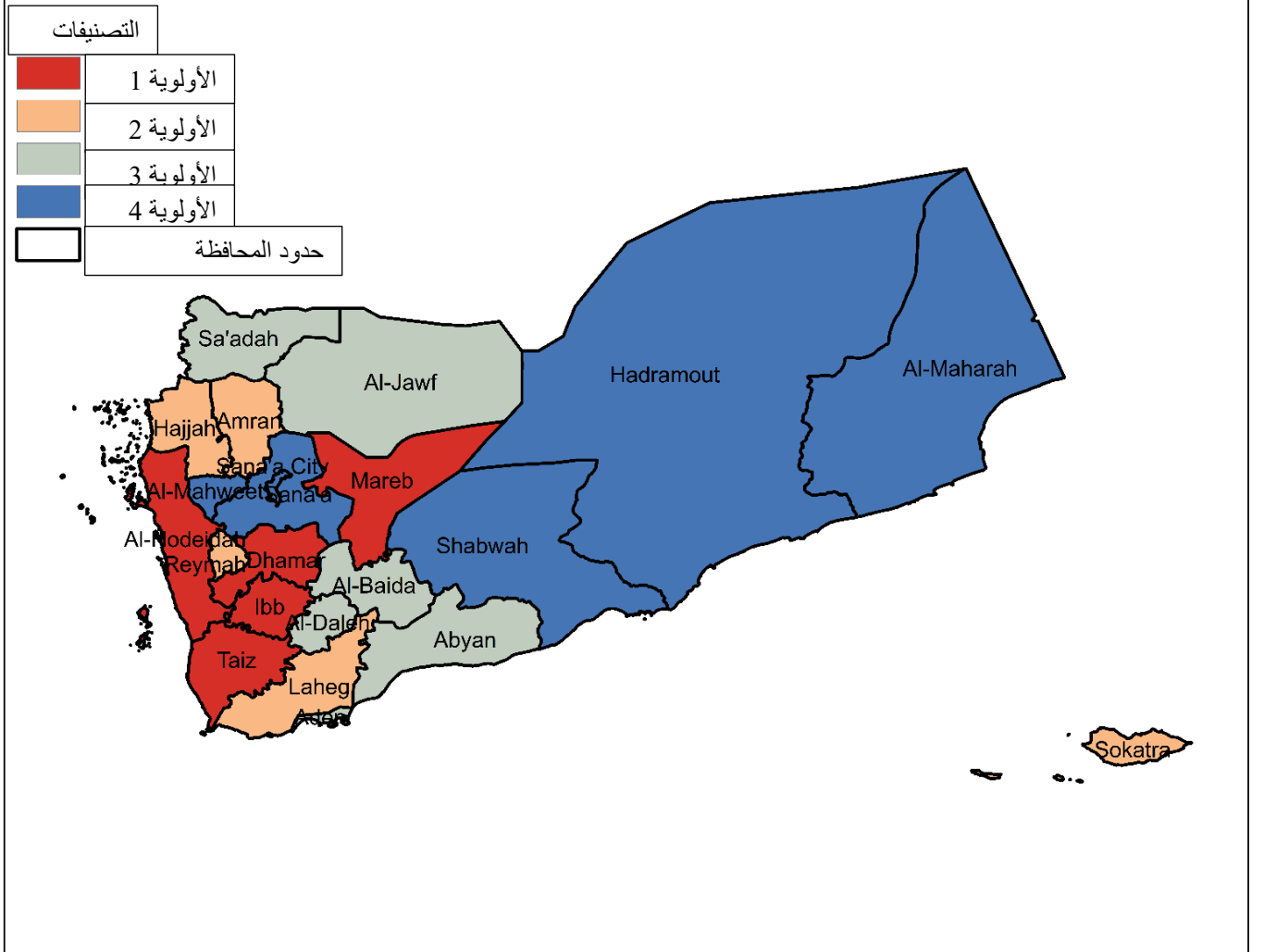
المؤشر	الوزن
حصة الأطفال المحتاجين في سن التعليم	3.5
حصة النازحين	2.0
حصة الطالبات	1.5
سهولة الوصول	1.5
انعدام أمن الغذاء	2.0

10. يوضح الشكل رقم 1 استراتيجية المشروع للتعامل والاستجابة لاحتياجات التعليم الحالية في اليمن.

⁸ مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، (2019) اليمن: نظرة عامة عن مدى صعوبة الوصول الإنساني، تم استرداده من: https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/OCHA_Yemen_Humanitarian_Access_Severity_Overview_Jan_2019.pdf

11. يوضح الشكل 2 خارطة المناطق ذات الأولوية بناء على خط الأساس في مؤشر استهداف المشروع والذي يحدد الأوزان المشار إليها أنفاً لكل المؤشرات المختارة على مستوى المحافظة. وتشير الناطق ذات اللون الأحمر إلى مناطق ذات أولوية كبيرة في البلد بحسب مؤشر استهداف المشروع

الشكل 2 خارطة المناطق ذات الأولوية أو تدخلات مشروع استعادة التعليم والتعلم في اليمن بناء على المؤشرات



الأربعة الرئيسية

12. ستتم الموافقة بشأن الاتفاق النهائي مع السلطات الحكومية وشركاء التنمية. ففي المحافظات المختارة سيستهدف المشروع ما يقرب من 1000 – 1200 مدرسة (وهذا سيكون مرهوناً بعدد الطلاب في كل مدرسة) وفي عدد محدود من المديرية الحضرية وأيضاً الريفية. أما جميع التدخلات في إطار المكون الثاني الخاص بتعزيز وتقوية القدرات المحلية وقدرة منظومة التعليم على الصمود فسيتم تنفيذها على مستوى المحافظة. كما سيتم تطبيق مؤشر استهداف المشروع على المديرية المختارة داخل كل محافظة تم اختيارها.

2.2 مكونات المشروع

13. لهذا المشروع أربعة مكونات:

- المكون 1. تدخلات ذات أولوية للحفاظ على استمرار الوصول وضمان التعلم
- بمقتضى هذا المكون سيمول المشروع حزمة مدرسية ونقصد بها أنشطة تعمل على ضمان الحد الأدنى من استمرار قيام المدارس بوظائفها من خلال التأكد من توفر أربع عناصر جوهرية: (1) دعم المعلمين ، (2) التغذية المدرسية، (3) أدوات ومون تعلم وتدريب، (4) إعادة تأهيل البنية التحتية المدرسية في مدارس مستهدفة. سيلعب المشرفون التربويون دوراً في هذا النشاط.

والهدف من هذا المكون توفير وصول الأطفال إلى المدارس المستهدفة في مساحات مناسبة ومأمونة بحيث يساهم هذا في استدامه وصولهم إلى المدارس ودعم عملية تعلمهم في مرحلة التعليم الأساسي.

المكون الفرعي 1.1. دعم المعلمين

15. سيعمل المشروع المقترح على دعم المعلمين لضمان التدريس والتعلم النوعي في قاعة الفصول المدرسية. سيتم تدريب هؤلاء المعلمين على: (1) تعليم تلامذة الفصول الأولى على الحساب والقراءة والكتابة بالإضافة إلى مهارات تربوية أخرى، (2) دعم نفسي اجتماعي، (3) تقييم عملية التعلم أيضاً سيعمل هذا المشروع على تقديم دعم للمعلمين والعاملين في المدارس الموجودة أسماهم في كشوف المرتبات الرسمية وكذلك المعلمين المؤقتين في المدارس التي تعاني من نقص في الكادر التعليمي وهؤلاء سيتم دعمهم بحوالي نقدية تكون قائمة على الأداء (وذلك بمبلغ بالريال اليمني يساوي \$50 شهرياً). سيتكون هذه الحوالات النقدية مشروطة بحضور المعلم بصورة منتظمة (بنسبة حضور لا تقل عن 75%) كذلك سيستهدف المشروع المقترح المعلمين في مناطق الريف بمكافئات (شهرية بالريال اليمني وبما يعادل \$145 أمريكي) سيتم الالتزام الكامل بعدم التحيز والحياد والإنصاف فيما يتعلق بتقديم هذه الحوافز إلى المعلمين. إضافة إلى ذلك سيتم تنفيذ تقييم بسيط للتعليم في المدارس المستهدفة وسيخدم هذا التقييم أغراض متعددة بما في ذلك أتاحة المجال للمعلمين لتقييم مستوى تقدم الطلاب في التعلم بصورة مستقلة. كما سيستفاد من هذا التقييم في تقديم معلومات تخدم أغراض الرقابة على المشروع.

المكون الفرعي 1.2. التغذية المدرسية

16. يرمي هذا النشاط إلى توفير تغذية مدرسية في المناطق المستهدفة بهدف التخفيف من حالة انعدام أمن الغذاء وسوء التغذية في أوساط الأطفال وهو بهذا سيساهم في زيادة قدرتهم لاكتساب المعارف والتعلم. أيضاً من شأن التغذية المدرسية أن تخلق حوافز مباشرة للأطفال للالتحاق والبقاء في سلك التعليم النظامي. ويدخل في التغذية المدرسية تقديم وجبات (مكونة من علب تمر و قطع بسكويت عالي الطاقة) بالإضافة إلى وجبات ساخنة يتم إعدادها محلياً من خلال إيجاد مطابخ صحية في المدارس في عدد معين من المدارس المستهدفة ولبرنامج المطابخ المدرسية عدة مساهمات خارجية إيجابية حيث وأن 75 بالمائة من العاملين فيها هم من النساء اللواتي يتلقين مرتبات بالإضافة إلى فحوصات طبية بصورة منتظمة و جلسات تدريب على ممارسة النظافة الشخصية على سبيل المثال.

المكون الفرعي 1.3. توزيع المواد التعليمية واللوازم المدرسية الأساسية

17. ويدخل في هذا النشاط خطوات لإعداد وشراء وتوزيع مواد تعليمية ذات جودة عالية وقد أصبح متوفراً الآن الكتب المدرسية الخاصة بالقراءة والكتابة والحساب بالإضافة إلى دليل المعلمين للصف الأول وهي بحاجة فقط إلى الطباعة. وبالنسبة للفصول 2-3 سيتم أعداد هذه اللوازم تحت هذا المشروع. إضافة إلى ذلك سيتم تزويد المدارس بلوازم مدرسية أساسية وضرورية لكل من المعلمين والطلاب مثل عدة أدوات وحقائب مدرسية ودفاتر وأقلام ومحاييات ومقصات وما إلى ذلك.

المكون الفرعي 1.4. تحسين البنية التحتية للمدارس

18. ويهدف هذا النشاط إلى تحسين البنية التحتية المدرسية واللازمة لتوفير بيئة مدرسية شمولية وسهلة الوصول. وقبل الشروع في هذا النشاط سيتم إجراء تقييم للاحتياجات المدرسية المحددة وبناء على هذا التقييم للاحتياج يمكن أن يدخل في تحسين البنية التحتية في المدارس المؤهلة لذلك إعادة تأهيل المرافق الخاصة بالمياه والنظافة والصرف الصحي (أي نقاط المياه ونظام تصريف المجاري والحمامات الخاصة بالإناث والذكور وذلك لتشجيع التحاق وحضور الفتيات إلى التعليم) إضافة إلى القيام بإصلاحات بسيطة في الفصول الدراسية وأسوار المدارس وشراء التجهيزات والأثاث المدرسي مثل الكراسي والطاولات وكذا مواد للتأقلم مع آثار التغير المناخي أو الكوارث الطبيعية (كالفيزانات أو الجفاف) إلى جانب تأسيس مرافق تعلم مؤقتة وغيرها من التدخلات المشابهة والتي من شأنها أن تعزز من وجود بيئة مدرسية شمولية وسهلة الوصول. ولضمان استدامة أنشطة الاستثمار السابقة في هذا القطاع فإن هذا المكون الفرعي سيعمل أيضاً على التمويل اللازم لصيانة الواح الطاقة الشمسية في 232 مدرسة.

مكون 2: تقوية وتعزيز القدرات المحلية وقدرة منظومة التعليم على الصمود

المكون الفرعي 2.1. التعلم البديل

19. يهدف هذا المكون الفرعي إلى تقديم بديل للتعلم عن بعد للأطفال في سن التعليم الأساسي وذلك في المحافظات المستهدفة والتي تكون فيها المدارس مغلقة أو تعطل فيها التعليم إما بسبب جائحة كورونا أو لأسباب أخرى مثل حالة الصراع المستمرة وانعدام الأمن أو حالات طقس قوية الأثر – أو كوارث طبيعية.

في هذا السياق جرى بالفعل استحداث فريق مهام داخل وزارة التربية والتعليم يتولى الإشراف على تنفيذ برامج وطنية للتعليم البديل وسيتم تعزيز هذا الفريق ليتضمن تمثيل للإناث ضماناً لوجود تنوع في النوع الاجتماعي في عملية صنع القرار. سيمول هذا المشروع وضع الأرضية والأساس لبرنامج متعدد الوسائل للتعلم البديل وذلك للفصول من 1-9 من التعليم الأساسي بناء على النتائج المستقاة من التقييم المشترك لاحتياجات التعليم والذي يجري تنفيذه حالياً من قبل شركاء كتلة التعليم. وسيدخل في الأنشطة الرئيسية تحت هذا المكون الأعداد لنشر وتعميم طرق وأساليب التعلم عن بعد بما يضمن المساواة في التوزيع بين الطلاب والطالبات مع قيام المعلمين بدور حيوي لتحديد المحتوى التعليمي وتنقيحه لتقديم التعليم عن بعد، إضافة إلى تقديمهم لمساعدة وعون تربوي عن بعد. ويمكن أن تأخذ هذه البرامج شكل من أشكال التعليم الذاتي و/أو برامج التعليم من المنزل وبرامج علاجية من بين برامج أخرى. ومن شأن هذا المكون الفرعي أيضاً أن يرفع نطاق الانتفاع بتقنيات تعليمية محلية تساعد

على إكمال عملية التعلم في المدارس في المديرية المستهدفة.

المكون الفرعي 2.2 تعزيز وتقوية القدرات المحلية لإدارة العملية التعليمية

20. يركز هدف المكون الفرعي هذا على تعزيز وتقوية : (1) القدرة الخاصة بإدارة العملية التعليمية بما في ذلك تعزيز نظام إدارة معلومات التعليم في وزارة التربية (بما في ذلك وحدة إدارة المشروع المرتبطة بالوزارة) وكذا المحافظات والمديرية المستهدفة للتعامل الفعال مع تحديات رئيسية تواجه التعليم، (2) تعزيز قدرة مدارس التعليم الأساسي على تنفيذ الأنشطة التعليمية والتنسيق لها بأسلوب أكثر كفاءة وفاعلية. وكل هذا يسعى إلى بناء قدرة الصمود والقدرة على التعافي وبالبناء على الدرجة الكبيرة من صمود المجتمعات المحلية في البلد فإن هذا المكون الفرعي يتضمن تعزيز انخراط أفراد المجتمع وأولياء الأمور من الآباء والأمهات في المشاركة بالعملة التعليمية بهدف الاستفادة من كل ذلك في إعداد وتطوير برنامج أكثر قوة وحيوية يتم إعداده في المرحلة الثانية من هذا المشروع المقترح. من المنتظر أن يعمل هذا على تعزيز تقديم الخدمات التعليمية التي تستجيب لاحتياجات كل مدرسة وأيضاً المسألة الاجتماعية. بعبارة أكثر دقة سيعمل هذا المكون الفرعي على تقوية قدرة المسؤولين التربويين على مستوى الوزارة وكذا على مستوى المحافظة والمديرية من خلال: (أ) تنفيذ تقييم شامل للقدرة الخاصة بإدارة العملية التعليمية على مستوى الوزارة وكذا في المحافظات والمديرية المستهدفة، (ب) تدريب المسؤولين التربويين بما في ذلك في الوزارة وكذا في المحافظات والمديرية المستهدفة وتقوية قدرة القيادة المدرسة لمدراء المدارس ووكلائهم والمشرفين التربويين وكذا تنفيذ خارطة طريق استراتيجية لنظام إدارة المعلومات التعليمية.

المكون 3: دعم وإدارة وتقييم المشروع

21. سيتكفل المكون 3 بتغطية تكاليف جهات التنفيذ والتي على صلة بنفقات إدارة المشروع ويشمل هذا الرسوم والنفقات المباشرة والمرتبطة بتنفيذ ودعم وإدارة وتدقيق الجوانب البيئية والاجتماعية وكذا مجمل نشاط الرقابة والتقييم لضمان تنفيذ المشروع على نحو مرضي كما سيمول هذا المكون نشاط الرقابة من طرف ثالث مع وجود شروط مرجعية تكون مقبولة لدى مجموعة التنمية الدولية وكذا استحداث آلية لمعالجة الشكاوى والتظلمات والحفاظ على هذه الآلية بحسب الحاجة.

المكون 4. الاستجابة المشروطة بالطوارئ.

22. والهدف من هذا المكون هو توفير استجابة فورية لأي أزمة أو طارئ بناء على الإجراءات المنصوص عليها في الفقرة 12 القسم 3 من سياسة البنك الخاصة بتمويل مشاريع الاستثمار. وبوجود احتمال بحصول كارثة طبيعية أو تفشي وباء أو حالة طوارئ أخرى والتي يمكن أن تنشأ أثناء تنفيذ المشروع والتي يمكن أن ينجم عنها آثار سلبية اقتصادية أو اجتماعية. وتحسباً لمثل هذه الحوادث فإن مكون الاستجابة المشروطة بالطوارئ يتيح لجهات التنفيذ تلقي دعم من خلال إعادة تخصيص مبالغ التمويل من مكونات أخرى في المشروع أو يستفاد منها كقناة فرعية أو وسيلة وصل لمعاملة تمويلات إضافية من مصادر تمويل أخرى لحالات طوارئ مؤهلة للدعم بهدف التخفيف والاستجابة والتعافي من آثار سلبية محتملة تكون قد نشأت بفعل حالات الطوارئ هذه. سيخضع صرف التمويلات تحت هذا المكون الفرعي بإعلان حالة الطوارئ من قبل الجمهورية اليمنية أو المجتمع الدولي أو منظمة الأمم المتحدة.

2.3 ترتيبات التنفيذ

23. سبقت الإشارة إلى أن البنك الدولي هو الذي يمول مشروع استعادة التعليم والتعلم بمقتضى الأحكام والنصوص الواردة في الفقرة 12 من وثيقة البنك الدولي (OP 10.00) الخاصة بمشاريع في حالات الاحتياج الملح للمساعدة أو في أوضاع قيود وصعوبات تواجه القدرات. سيتولى تنفيذ المشروع ثلاث منظمات هي اليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة أنقذوا الأطفال الدولية (وتشير إليها هنا فيما بعد بجهات التنفيذ) وذلك بمقتضى ثلاث اتفاقيات مالية مستقلة وستجلب كل واحدة من هذه الجهات المنفذة خبراتها وتجاربها المتمرس والمجربة حيث سيتولى برنامج الأغذية تنفيذ أنشطة التغذية المدرسة بينما ستنفذ منظمة أنقذوا الأطفال تلك الأنشطة المرتبطة بتدريب المعلمين وإعداد أدوات التعلم وتنفيذ أنشطة لتقييم التعلم في حين ستكون اليونيسف مسؤولة عن الإشراف على تنفيذ بقية الأنشطة (أي تقديم حوافز لمدرسين بمن فيهم معلمات المناطق الريفية إضافة إلى مستلزمات مدرسية وإعادة تأهيل المدارس وتطوير قدرة إدارة العملية التعليمية بما فيها تطوير نظام إدارة معلومات التعليم). بدورها يمكن أن تتعاقد منظمة اليونيسف مع جهة وطنية تتولى تنفيذ أنشطة محددة بعينها مع الرقابة والإشراف على التنفيذ. سنشارك منظمة اليونيسف وأنقذوا الأطفال في مسؤولية الأنشطة الخاصة بتطوير القدرات على أن تركز منظمة أنقذوا الأطفال على الأنشطة في مستوى المدارس بينما سيكون تركيز اليونيسف منصباً على المستويات الوطنية وكذا على مستوى المحافظة والمديرية. ويبين الجدول التالي المسؤوليات المقترحة بحسب كل منظمة.

جدول 2. ترتيبات التنفيذ بحسب النشاط⁹

النشاط	الجهة المسؤولة
--------	----------------

⁹ هذا الجدول منسوخ من وثيقة التقييم المسبق للمشروع

اليونيسف	حوافز للمعلمين قائمة على الأداء
اليونيسف	معلمات المناطق الريفية
منظمة أنقذوا الأطفال	تدريب المعلمين + تقييم التعلم / الإشراف على الفصول الدراسية / زيارات الفحص المفاجئة
منظمة أنقذوا الأطفال	إعداد وطباعة وتوزيع مواد التعلم
اليونيسف	توزيع مؤن ومستلزمات مدرسية (أقلام رصاص، ورق، وما إلى ذلك)
برنامج الأغذية العالمي	التغذية المدرسية
اليونيسف مع شريك محلي لبعض الأنشطة (سيتم تحديده لاحقاً)	أعمال بسيطة لإعادة تأهيل البنية التحتية المدرسية (بما في ذلك المياه والصرف الصحي والإصحاح البيئي)
منظمة أنقذوا الأطفال	التعلم البديل إعداد ونشر المواد الخاصة بالتعليم الذاتي / والتعلم المنزلي
اليونيسف منظمة أنقذوا الأطفال	بناء القدرات • على مستوى الوزارة والمحافظات والمديرية / نظام إدارة معلومات التعليم. • دعم مدراء وكلاء المدارس / والمشرفين التربويين.

24. من المنتظر أن يتم التعاقد من الباطن مع منظمة محلية لتكون شريكاً في تنفيذ أنشطة إعادة تأهيل المدارس المستهدفة. وبالنسبة للإشراف والتوجيه الفني وكذا مراقبة التنفيذ بما في ذلك عملية التعاقد مع هذه المنظمة فستتولى اليونيسف مسؤولية إدارة ذلك وفقاً للقواعد واللوائح المعمول بها فيها وسيكون كل ذلك مشروطاً بتنفيذ أنشطة تقييم مناسبة مع الالتزام بالرقابة اللازمة وتحليل المخاطر.

25. يتوفر لمنظمة اليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة أنقذوا الأطفال آليات مؤسسية وتنفيذية تم تأسيسها وتطويرها جيداً في تنفيذ أنشطة المشاريع في اليمن. وجهات التنفيذ هذه ستعمل عن كثب أيضاً مع وحدات إدارة المشروع المرتبطة بوزارة التربية والتي تلعب دوراً أساسياً في التنسيق والارتباط بين مؤسسات التعليم في اليمن وشركاء التنمية وهذه الوحدات ستكون منخرطة أيضاً في الرقابة على تنفيذ المشروع ومتابعته.

26. سيكون لكل من اليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة أنقذوا الأطفال فريقاً متواجداً يتولى الإشراف على الإدارة اليومية لأنشطة المشروع بما في ذلك الجوانب الانتمائية والبيئية والاجتماعية إلى جانب الرقابة ورفع تقارير كما سيكون لشركاء التنفيذ المحليين دوراً في إطار كل منظمة من هذه المنظمات الثلاث الرئيسية. ومن ضمن شركاء التنفيذ المحليين مع اليونيسف شركاء يعملون في إعادة تأهيل المدارس ومكاتب صرافة لاستلام الحوالات وجهات رقابة من طرف ثالث إلى جانب موردين وموزعين محليين أما شركاء التنفيذ المحليين لبرنامج الأغذية فيدخل من ضمنهم منظمات غير حكومية وموردين ومقاولين في مجال التسليم والنقل ولا يتوفر لدى منظمة أنقذوا الأطفال الدولية شركاء تنفيذ محليين لكنها سوف تعمل مع موردين ومقاولين بعقود قصيرة الأجل لنقل مواد ومستلزمات التعلم.

2.3.1 التنسيق

27. حالياً تعمل جميع جهات التنفيذ الثلاثة في اليمن وتتبادل المعلومات فيما بينها في سياق مشاركتها في اجتماعات الشركاء. وفي إطار هذا المشروع فقد اتفق الشركاء على تشكيل لجنة تنسيق تأخذ صبغة رسمية أكبر لزيادة الكفاءة وضمان الفعالية. ستعقد هذه اللجنة اجتماعات بصورة منتظمة لضمان أقصى درجة من تضافر وتناغم أنشطتها وكذا لتقييم مستوى الإنجاز والتعامل مع الصعوبات وإعداد خطط عمل سنوية موحدة (بالتوازي مع العام الدراسي). وسيتم تحديد وتيرة هذه الاجتماعات وشكل الحضور وأدوات الاتصال الخ ويتم الإشارة إليها بوضوح في دليل عمليات المشروع. وبشكل خاص فسيتم نقاش الأنشطة المتعلقة بجمع المؤشرات وتقاريرها (بما في ذلك المنهجية والأدوات والوسائل الخ) - والتي يستفاد منها في تنوير إطار عمل النتائج ومستوى الإنجاز في التنفيذ- سيتم نقاشها والاتفاق بشأنها بين جهات التنفيذ وبدعم من البنك الدولي. ومن المنتظر أن تتولى اليونيسف دوراً قائداً في التنسيق بين جهات التنفيذ بما في ذلك إدارة أنشطة المشروع والتعاقد مع جهة رقابية من طرف ثالث وكذا توحيد التقارير الخاصة بالمشروع. أيضاً سيستمر التنسيق مع وزارة التربية ووحدات إدارة المشروع المرتبطة بها وهذا التنسيق سيكون رئيسياً في المتابعة اليومية على مستوى الإنجاز في التنفيذ.

28. كما ذكر آنفاً ستتعاقد اليونيسف مع مؤسسة رقابية من طرف ثالث متمرسه ويتوفر لها خبرات دولية نُفذت في بلدان مشابهة. سيتم التعاقد مع هذه الشركة بناءً على شروط مرجعية تكون مقبولة لدى البنك الدولي وتغطي مجمل أنشطة المشروع. ستكون هذه الشروط المرجعية جزءاً من دليل عمليات المشروع. ستقوم جهة الرقابة من طرف ثالث هذه بأنشطة على الأرض تم بينها تقييم مستوى الإنجاز والجودة الفنية والتأكد من الوجود الفعلي للمخرجات وكذا تحقق الأثر. كما ستقوم هذه الجهة الرقابية من إعداد تقارير دورية ترفعها بشكل سريع ومباشر إلى جهة التنفيذ وإلى البنك.

2.3.2 دليل المشروع التشغيلي

29. سيتم الانتهاء من وضع دليل لعمليات المشروع لكافة مكوناته خلال أربعة أشهر من بدء العمل الفعلي وسيتم إعداد هذا الدليل بالتعاون المشترك مع وزارة التربية والتعليم، سيخضع هذا الدليل لعدم الاعتراض من قبل البنك الدولي. ودليل عمليات

المشروع سيتناول بالتفصيل أدوار ومسؤوليات جهات التنفيذ (في شكل هيكل تنظيمي ومصفوفة بالمسؤوليات) إلى جانب الإشارة إلى عمليات وإجراءات التنفيذ وأدوار ومسؤوليات جهات معنية رئيسية وكذا آليات التنسيق. وسيتم تحديث هذا الدليل بشكل منتظم لاستيعاب المتغيرات في بيئة التشغيل التي يكون لها تأثيراً على سير تنفيذ المشروع. ونظراً لعدم ثبات الوضع في اليمن وتغييره المستمر فإن توفر المرونة في تنفيذ المشروع هو مسألة أساسية. ستكون كل منظمة من هذه المنظمات الثلاث مسؤولة عن إعداد وصياغة الأقسام الخاصة بأنشطتها وتضمينها في دليل عمليات المشروع.

3. الإطار القانوني والمؤسسي

30. إن إطار العمل للإدارة البيئية والاجتماعية على استعداد لـ:

- الوفاء بمتطلبات البنك الدولي الواردة في المعايير البيئية والاجتماعية لديه بما في ذلك مجموعة البنك الدولي للبيئة والإرشادات الخاصة بالصحة والسلامة وغيرها من الإرشادات والتعليمات.
- الالتزام بالقوانين واللوائح البيئية الاجتماعية الوطنية.

3.1 متطلبات البنك الدولي

3.1.1 إطار عمل البنك الدولي البيئي والاجتماعي

31. يوضح هذا الإطار التزام البنك الدولي بالتنمية المستدامة فهو يشتمل على مجموعة من عشرة معايير بيئية واجتماعية التي تشكل في مجموعها متطلبات إلزامية يجب على المقترض وعلى المشاريع استيفائها خلال دورة حياة أي مشروع، وهذه المعايير هي:

- المعيار 1 تقييم وإدارة المخاطر البيئية والاجتماعية
- المعيار 2 العمل وظروف العمل
- المعيار 3 الكفاءة في استخدام الموارد ومنع وإدارة التلوث
- المعيار 4 صحة وسلامة المجتمع
- المعيار 5 حيازة الأرض والقبود على استخدام الأراضي وإعادة التوطين غير الطوعي
- المعيار 6 حفظ التنوع البيولوجي والإدارة المستدامة للموارد الطبيعية الحية
- المعيار 7 الشعوب الأصلية / المجتمعات المحلية التقليدية في أفريقيا جنوب الصحراء المحرومة تاريخياً
- المعيار 8 التراث الحضاري/ الثقافي
- المعيار 9 الوسائط المالية
- المعيار 10 مشاركة أصحاب المصلحة والإفصاح عن المعلومات

32. ومن بين هذه المعايير العشرة فإن المعايير التي تعتبر على صلة بهذا المشروع هي المعيار 1 و 2 و 3 و 4 و 10. وتستحدث هذه المعايير أهداف وشروط ومتطلبات لتجنب المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية وتقليلها إلى أدنى حد والتخفيف منها وكذا للتعويض عن أي آثار متبقية. وفي سياق مشروع استعادة التعليم والتعلم ستعالج جهات التنفيذ مخاطر المشروع البيئية والاجتماعية كجزء من عملية التقييم البيئي والاجتماعي وفقاً لمعيار البنك الدولي رقم 1.

3.1.2 تصنيف المخاطر البيئية والاجتماعية

33. يصنف البنك الدولي مجمل المخاطر البيئية والاجتماعية لمشروع استعادة التعليم باعتبارها مخاطر كبيرة (ووفقاً لهذا التصنيف فإن المخاطر البيئية قد وضعت في المستوى المتوسط في حين تصنف المخاطر الاجتماعية كمخاطر كبيرة) وسيقوم البنك الدولي بمراجعة تصنيف المخاطر التي حددها على المشروع بصورة منتظمة بما في ذلك أثناء التقييم المسبق وخلال التنفيذ وسيغير من درجة التصنيف عند الضرورة للتأكد من أنها مناسبة ومتوافقة مع الوضع وسيتم نشر أي تغيير على التصنيف على الموقع الإلكتروني للبنك الدولي.

3.1.3 خطة الالتزام البيئي والاجتماعي

34. في سياق مشروع استعادة التعليم والتعلم قامت جهات التنفيذ بإعداد خطة التزام بيئية واجتماعية وستعمل على تنفيذ هذه الخطة التي توضح التدابير وخطوات العمل المطلوبة من المشروع لتحقيق الامتثال بالمعايير البيئية والاجتماعية في البنك الدولي خلال إطار زمني محدد وقد تم الاتفاق بشأن هذه الخطة مع البنك الدولي وتم الإفصاح عنها ونشرها قبل التقييم المسبق للمشروع لتشكل جزءاً من الاتفاق القانوني.

3.1.4 إجراءات إدارة العمل

35. بمقتضى المعيار 2 بشأن العمل وظروف العمل يتعين على جهات التنفيذ وضع إجراءات لإدارة العمل في هذا المشروع. وتستحوذ هذه الإجراءات على فصل بمفرده في إطار العمل البيئي الاجتماعي هذا.

3.1.5 الإرشادات الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة

36. يشترط إطار العمل البيئي والاجتماعي ويطلب من كافة المشاريع العمل وفق الشروط والمتطلبات ذات الصلة والواردة في

- إرشادات البيئة والصحة والسلامة لدى مجموعة البنك الدولي.¹⁰ وهذه الإرشادات عبارة عن وثائق مرجعية فنية يرد فيها نماذج وأمثلة محددة عن ممارسات دولية جيدة في الصناعة. وهي تحدد تدابير مقبولة لمنع وخفض مستويات التلوث والانبعاثات في مشاريع يمولها البنك الدولي.
37. تتضمن الإرشادات المذكورة أنفاً الإشارة إلى مستويات الأداء وكذا التدابير القابلة للتحقق عموماً في مرافق جديدة من خلال التكنولوجيا المتوفرة وذات التكلفة المعقولة. وقد يندرج ضمن العمل بهذه الإرشادات الخاصة بالبيئة والصحة والسلامة في مرافق جديدة إيجاد أهداف محددة خاصة بكل موقع مع جدول زمني مناسب لتحقيق هذه الأهداف.
38. قد يتطلب العمل بهذه الإرشادات في مرافق جديدة إيجاد أهداف محددة خاصة بكل موقع مع جدول زمني مناسب لتحقيق هذه الأهداف كما يمكن أن تقتصر عملية التقييم البيئي لمستويات أو تدابير بديلة (بزيادة أو النقصان) والتي في حالة موافقة البنك الدولي عليها تصبح من متطلبات المشروع أو من متطلبات موقع المشروع.
39. إذا كانت المستويات أو التدابير أقل صرامة من تلك المنصوص عليها في الإرشادات بشأن البيئة والصحة والسلامة مناسبة، في ضوء ظروف المشروع المحددة، يلزم تقديم تبرير كامل ومفصل لأي بدائل مقترحة كجزء من التقييم البيئي الخاص بالموقع. وينبغي أن يوضح هذا التبرير أن اختيار أي مستويات أداء بديلة يحمي صحة الإنسان والبيئة. عندما تختلف لوائح البلد المضيف عن المستويات والتدابير الواردة في الإرشادات بشأن البيئة والصحة والسلامة، فمن المتوقع أن تحقق المشاريع التدابير والمستويات الأكثر صرامة من بينهما.
40. في سياق مشروع استعادة التعليم والتعلم ستطبق جهات التنفيذ الإرشادات العامة¹¹ للبيئة والصحة والسلامة وكذا الإرشادات الخاصة بالمياه والصرف الصحي¹² وتغطي الإرشادات العامة المخاطر البيئية ومخاطر الصحة والسلامة المهنية إلى جانب المخاطر المرتبطة بصحة وسلامة المجتمع.

3.1.6 إشراك أصحاب المصلحة والإفصاح عن المعلومات

41. يتطلب المعيار 10 من جهات التنفيذ أن تنفذ خطة لإشراك أصحاب المصلحة تكون متناسبة مع طبيعة المشروع ونطاقه وكذا المخاطر والآثار المحتملة وتكون هذه الخطة موضوعة في وثيقة قائمة بحالها يتم إعدادها والإفصاح عنها قبل التقييم المسبق. وهي تتناول التالي:
- تشرح بالوصف توقيت إشراك أصحاب المصلحة المعنيين وطرق انخراطهم خلال دورة حياة المشروع. وتميز بين الأطراف المتضررة من المشروع وبين أطراف أخرى مهتمة به.
 - تصف نطاق وتوقيت المعلومات التي يتم نقلها وتوصيلها إلى الأطراف المتأثرة من المشروع وأطراف أخرى معنية إلى جانب نوع المعلومات المطلوبة من هذه الأطراف.
 - تأخذ بالحسبان أهم الخصائص والاهتمامات لدى أصحاب المصلحة وكذا المستويات المختلفة لمشاركتهم والتشاور معهم والتي تتناسب مع مختلف الأطراف المعنية.
 - توضيح كيفية التواصل مع أصحاب المصلحة الأطراف المعنية أثناء إعداد المشروع وتنفذه.
 - تتناول بالوصف التدابير التي ستطبق للتخلص من أي معوقات للمشاركة وكيف سيتم التقاط آراء وملاحظات مختلف الأطراف المتأثرة. وسوف تتضمن خطة إشراك أصحاب المصلحة كلما تآتى ذلك تدابير لإتاحة المجال للمشاركة الفعالة لتلك الأطراف الذين تم تحديدهم كفئات محرومة أو ضعيفة. وقد تنشأ الحاجة لأساليب مكرسة وزيادة مستويات الموارد للتواصل مع مختلف الأطراف المتأثرة حتى يتسنى لهم الحصول على المعلومات التي يحتاجونها بشأن تلك القضايا التي من المحتمل أن تؤثر عليهم.
42. عندما تعتمد مشاركة الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة على ممثلين من المجتمع ستبذل جهات التنفيذ جهوداً معقولة للتأكد من أن هؤلاء الأشخاص هم بالفعل يمثلون ويعبرون عن وجهات نظر هؤلاء الأفراد وفئات المجتمع وأنهم يسهلون عملية التواصل بأسلوب مناسب.

آلية الشكاوى

43. يتطلب المعيار رقم 10 كذلك من جهات التنفيذ أن تقدم اقتراحاً بآلية لتلقي شكاوى وتطبيقها كجزء من خطتها لإشراك أصحاب المصلحة وتلقي اهتمامات وشكاوى الأطراف المتأثرة بالمشروع والمرتبطة بأداء المشروع البيئي والاجتماعي والعمل على حلها بالوقت المناسب.

¹⁰ يمكن الاطلاع على قائمة كاملة بخصوص إرشادات القطاع الصناعي:

www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines

¹¹ <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e22c050048855ae0875cd76a6515bb18/Final%2B-%2BWater%2Band%2BSanitation.pdf?MOD=AJPERES>

¹² <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e22c050048855ae0875cd76a6515bb18/Final%2B-%2BWater%2Band%2BSanitation.pdf?MOD=AJPERES>

44. يجب أن تكون آلية الشكاوى متناسبة مع المخاطر والآثار المحتملة للمشروع على أن يكون الوصول إليها سهلاً وأن تكون شمولية وحيث ما يكون الأمر ممكناً ومناسباً للمشروع تستفيد آلية الشكاوى من طرق وآليات نظامية وغير نظامية للشكاوى على أن يتم تعزيزها حسب الحاجة بالترتيبات الخاصة بالمشروع.

- يتوقع من آلية الشكاوى معالجة المخاوف والاهتمامات المقدمة بصورة سريعة وفعالة وبأسلوب يعتمد الشفافية ويكون مناسب ثقافياً ويمكن الوصول إليه بسهولة من قبل كافة الأطراف المتأثرة من المشروع ومن دون أي تكلفة أو ردود فعل انتقامية. مع الإشارة إلى أن آلية الشكاوى والعملية والإجراءات المرتبطة بها لن تحول دون معالجات قضائية أو إدارية. وعمل المقترض إبلاغ الأطراف المتأثرة من المشروع بخصوص آلية الشكاوى أنشطته الخاصة بمشاركة المجتمع وسيحفظ بسجل يكون متاحاً لمن يرغب ويوثق فيه الردود على كافة الشكاوى التي تلقاها.
- سيتم التعاطي مع الشكاوى المقدمة بأسلوب مناسب ويراعي ثقافة المجتمع ويحاط بالسرية والموضوعية والحساسية ويكون مستجيباً لاحتياجات ومخاوف تلك الأطراف المتأثر بالمشروع. كما ستتيح هذه الآلية تقديم شكاوى من مصادر مجهولة ليتم التعامل معها ومعالجتها.

الإفصاح عن المعلومات

45. يشترط البنك الدولي أن تكون كافة الوثائق المقدمة من قبل جهات التنفيذ مستوفية للمتطلبات الواردة في سياسة البنك الدولي بشأن الوصول إلى المعلومات. وهذه السياسة تتطلب من جهات التنفيذ تقديم معلومات كافية عن المخاطر والآثار المحتملة للمشروع والتشاور بشأنها مع أصحاب المصلحة المعنيين. سيتم الإفصاح عن مثل هذه المعلومات في الوقت المناسب وفي مكان يسهل الوصول إليه وبصياغة ولغة مفهومة لدى الأطراف المتأثرة من المشروع وأطراف أخرى معنية كما هو موضح في المعيار البيئي والاجتماعي رقم 10 وحتى يتسنى لهم تقديم مداخلات هادفة على عملية تصميم المشروع وكذا تدابير التخفيف.

46. على جهات التنفيذ كل على حدة الإفصاح عن خطة الالتزام البيئي والاجتماعي وخطة إشراك المجتمع في إطار مشروع استعادة التعليم والتعلم وذلك قبل تنفيذ التقييم المسبق للمشروع.

المكون الخاص للاستجابة للطوارئ المشروطة¹³

47. يشترط البنك الدولي على كافة الأنشطة الممولة عبر المكون الخاص باستجابة الطوارئ المشروطة (وهو المكون 4 في المشروع) لاستيفاء متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي مع الانتباه إلى أن هذه المتطلبات يسري العمل بها بعد تدشين العمل في هذا المكون الخاص باستجابة الطوارئ المشروطة. ستعتمد أنشطة هذا المكون وبأكبر قدر ممكن على أدوات/صكوك المشروع البيئية والاجتماعية.

48. إذا ما تم تفعيل مكون الاستجابة للطوارئ المشروطة سيقدم البنك الدولي إلى جهات التنفيذ مشورته بخصوص النقاط التالية:

- التأكيد على ماهي الأنشطة التي يمكن أن تنطلق على أساس الأحكام الواردة في مكون الاستجابة للطوارئ المشروطة/ إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية دون الحاجة إلى إجراء نشاط تقييم إضافي للمخاطر البيئية والاجتماعية وماهي الأنشطة التي تتطلب مثل هذا التقييم (وعند أي مستوى) وذلك قبل الشروع في تنفيذها.
- القيام بتقييم سريع لخط الأساس البيئي والاجتماعي للأنشطة المخطط لها في مكون الاستجابة للطوارئ المشروطة وكذا مواقع هذه الأنشطة بناءً على معلومات متاحة.
- تحديد التسلسل الزمني للأنشطة التالية وإقرار خطة التنفيذ لما يلي:
 - o حشد المساعدة الفنية والتمويل استعداداً لأي وسائل وضمانات أخرى إضافية، على سبيل المثال خطة الإدارة البيئية والاجتماعية وخطة عمل إعادة التوطين، وما إلى ذلك.
 - o إعداد أدوات الإجراءات الوقائية والقيام بمراجعتها البنكية إلى جانب مراجعتها وإجازتها واعتمادها.
 - o أنشطة التشاور والإفصاح.
 - o تحديد الأدوار والمسؤوليات لتنفيذ ضمانات الوقاية والرقابة عليها.
 - o وضع التكلفة التقديرية اللازمة لإعداد وتنفيذ ضمانات الحماية من الإضرار البيئية والاجتماعية
- إذا تجاوزت أنشطة مكون الاستجابة للطوارئ نطاق وثيقة المشروع الأصلية وبالتالي إطار الإدارة البيئية والاجتماعية هذا، فقد يُطلب من جهات التنفيذ إعداد مكون استجابة للطوارئ- إطار عمل تكميلي كجزء من إعادة هيكلة المشروع النهائية.¹⁴ سيتضمن مكون الاستجابة للطوارئ- إطار العمل عملية مراجعة وفحص للأنشطة المحتملة وكذا الترتيبات المؤسسية لمسألة العناية اللازمة بالمخاطر البيئية والاجتماعية وكذا للرقابة والتدابير اللازمة لبناء القدرات إلى جانب توجيه وإرشاد بخصوص أعمال مدنية طارئة صغيرة النطاق كما سيشير هذا الملحق التكميلي إلى نوع إجراءات العمل المستجيبة للطوارئ والتي يمكن أن تنفذ من دون الحاجة إلى تقييم بيئي أو اجتماعي إضافي وماهي تلك التي ستحتاج إلى مثل هذا التقييم (وعند أي مستوى) وذلك قبل الشروع في تنفيذ هذه الأنشطة. وقد تحدد أيضاً المفاضلات (ونعني بها الموازنة بين أمرين لاختيار الأفضل)، حيث يمكن أن تؤدي الاستجابات قصيرة

¹³ يتأسس هذا القسم على ما ورد في الفقرة 17 في المكون البنك الدولي للتوجيه بشأن الاستجابة للطوارئ المشروطة (16 أكتوبر 2017)

¹⁴ لن يكون هناك حاجة لإعداد إطار عمل إضافي للإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع عندما تكون أنشطة مكون الاستجابة للطوارئ ضمن نطاق وثيقة المشروع الأصلية.

- الأجل المطلوبة إلى مخاطر طويلة الأجل تحتاج إلى إدارتها.
- نظراً لحالة عدم اليقين والتغيرات المتسارعة التي تكون متأصلة في أوضاع الطوارئ والاستجابة لها فسيتم إعداد وإنشاء مكون الاستجابة للطوارئ وإطار العمل للإدارة البيئية والاجتماعية على أساس نهج يتسم بالمرونة (أي الإدارة القابلة للتكيف مع الأوضاع) مع التأكيد على ممارسة الرقابة على نتائج ومخرجات رئيسية وعلى آليات يتم من خلالها توليد وجمع معلومات بصورة سريعة وفعالة يستفاد منها في صنع القرارات وفي إدارة الأنشطة.
- ستستخدم جهات التنفيذ نفس إطار العمل المؤسسي ونفس عملية الفحص والفرز وكذا نفس المعايير بالنسبة لمكون الاستجابة للطوارئ المشروطة كما هو الحال مع مكونات المشروع الأخرى.

3.2 المتطلبات والسياسات الوطنية

49. عملت حكومة الجمهورية اليمنية على صياغة سياسات ووضع تشريعات قطاعية وإجراءات للتنفيذ كما خصصت مؤسسات مسؤولة عن الإدارة البيئية إلى جانب انضمامها إلى الاتفاقيات الدولية ذات الصلة. غير أن الصراع المستمر قد تسبب وبصورة كبيرة في إضعاف قدرة هذه المؤسسات المعينة والمسؤولة عن تنفيذ السياسات والقوانين السارية مما أثر سلباً على قابلية إنفاذ إطار العمل للإدارة البيئية والاجتماعية والذي هو ضعيف أو غير موجود في بعض الحالات.
- وبناءً على ذلك فإن العمل وفق إطار الإدارة البيئية والاجتماعية اليمني لم يتم أخذه في الاعتبار بالنسبة لهذا المشروع ومع ذلك فستكون جهات التنفيذ ملتزمة بالقوانين واللوائح الوطنية.**

3.2.1 خطة العمل الوطنية للبيئة.

50. تعد الخطة العمل الوطنية للبيئة في اليمن الوثيقة التي تؤسس للإدارة البيئية في اليمن، وقد أعدت الحكومة اليمنية هذه الخطة في العام 1995م، بدعم من البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة والبنك الدولي. وهذه الخطة الوطنية تشير تحديداً إلى الأنشطة ذات الأولوية التي لها علاقة بقضايا بيئية رئيسية مثل موارد المياه والأراضي والموائل الطبيعية وإدارة المخلفات.

3.2.2 قانون حماية البيئة.

51. سُن قانون حماية البيئة (رقم 26 للعام 1995) في سنة 1995 على إثر إعلان خطة العمل الوطنية للبيئة وهذا القانون يمثل الإطار التشريعي للبيئة في اليمن ويشتمل على أحكام ونصوص لحماية البيئة وكذا لإصدار التراخيص وكذا المتطلبات الخاصة بإجراء أنشطة تقييم الأثر البيئي وتبع إصدار هذا القانون إصدار لائحته التنظيمية لتنفيذ أحكامه والتي حملت الرقم 1000/148.
52. وقد صمم هذا القانون أيضاً حتى: (1) استيعاب الاعتبارات البيئية في خطط التنمية الاقتصادية على كافة مستويات ومراحل التخطيط، (2) حماية البيئة الوطنية من أنشطة تمارس بشكل يتجاوز الحدود الوطنية، (3) تنفيذ الالتزامات الدولية التي صادقت عليها الحكومة اليمنية والتي لها علاقة بحماية البيئة ومراقبة التلوث والحفاظ على الموارد الطبيعية إضافة إلى قضايا بيئية عالمية مثل استنزاف طبقة الأوزون وتغير المناخ.

هيئة حماية البيئة¹⁵

53. نص قانون حماية البيئة على استحداث مجلس لحماية البيئة ومنحه الصلاحية لاتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية وتحسين نوعية البيئة وكذا لمنع تلوثها غير أن المرسوم رقم 101 للعام 2005 قد قضى بإنشاء الهيئة العامة لحماية البيئة لتحل محل مجلس حماية البيئة وتضمن هذا القرار أهداف ومهام هذه الهيئة العامة لحماية البيئة وكذا الوظائف الإدارية التي تقوم بها ، والتي تتضمن ما يلي:

- إعداد السياسات / الاستراتيجيات/ الخطط المناسبة وإنفاذها على أرض الواقع لحماية البيئة.
- إجراء مسوحات بيئية.
- تقييم المناطق / الموارد / الأنواع التي يجب حمايتها من خلال التدابير اللازمة للحفاظ على النظام البيئي بما في ذلك النباتات والحيوانات والحياة البرية والبحرية وفقاً للقوانين الحالية ومراقبة إنفاذها.
- أعداد مقترحات قوانين لحماية البيئة بالتنسيق مع جهات أخرى معنية.
- أعداد خطة طوارئ وطنية لمواجهة الكوارث الطبيعية والتلوث البيئي بالتشاور مع الجهات المعنية التي تنفذ قانون حماية البيئة وغيرها من القوانين / التشريعات ذات الصلة.
- تقوم الهيئة بمراجعة الدراسات الخاصة بمشاريع القطاعين العام والخاص لمنحها التصاريح والرقابة على التنفيذ.
- التنسيق بشأن البرامج/ الأنشطة ذات الصلة مع جهات ومنظمات وطنية وإقليمية ودولية.
- رفع توصيات بالقوانين واللوائح والأنظمة اللازمة لحماية البيئة وفق الاتفاقيات والمعاهدات الإقليمية والدولية بشأن حماية البيئة.
- جمع بيانات وتحليل وتقييم الوضع البيئي واستحداث منظومة مناسبة للرقابة.
- وضع المعايير المناسبة لحماية البيئة من التلوث وكذا إعداد صياغة سياسة تتضمن إرشادات لمكافحة التلوث

¹⁵ إن المعلومات المتعلقة بهيئة حماية البيئة والواردة هنا هي فقط للدلالة والإشارة حيث أن هذه الهيئة لن تقوم بأي دور أثناء تنفيذ هذا المشروع.

الصناعي وحماية النظام البيئي على مستوى الحيوان والنبات والحياة البحرية.

أنشطة تقييم الأثر البيئي

54. ينص قانون حماية البيئة على عدد وتنفيذ أنشطة تقييم الأثر البيئي للمشاريع المقدمة مقبلاً لقطاعنا العام الخاص. ويكون مقدم مقتر حالمشروع ومسؤولاً عن القيام بتقييم الأثر البيئي غير أن التقرير يمكن أن ينفذ بمساعدة مقدم المقتر حاً الهيئة الحكومية المعنية أو من قبلها. تقوم الوزارات والهيئات الحكومية بتنفيذ دراسات تقييم الأثر البيئي بناءً على طلب من جهات التمويل وطلب مشورة من قبل هيئة حماية البيئة.

55. تتناط بهيئة حماية البيئة مسؤولية تنفيذ إجراءات الفحص والمساعدة في تحديد نطاق بيان الأثر البيئي وتقييم هذا البيان والمصادقة عليه. ومع ذلك لا يوجد حتى الآن إطار عمل تنظيمي لدعم إنفاذ قانون حماية البيئة كما أن النص المتعلق بإجراء تقييم على الأثر البيئي لا يتم إنفاذه بصراحة ولا سيما بالنسبة لتلك المشاريع غير الممولة دولياً..

56. بالنظر إلى السياق الحالي فمن غير المتوقع إدخال أي تعديل أو تغيير على الإجراءات المتبعة في هيئة حماية البيئة خلال هذا المشروع. سيتم الأخذ في الاعتبار الإجراءات الحالية وإن كنا لا نتوقع في هذه الفترة من أن هيئة حماية البيئة ستقوم بمراجعة الأدوات والصكوك الخاصة بضمانات حماية البيئة في إطار هذا المشروع.

المقاييس والمواصفات الوطنية للبيئة

57. أصدر مجلس حماية البيئة السابق مقاييس ومواصفات بيئية وضمها كملاحقات في اللوائح التنفيذية للقانون وهذه تتناول جودة مياه الشرب المأمونة ونوعية مخلفات المياه المستخدمة في الزراعة ونوعية الهواء المحيط والانبعاثات والضوضاء والتنوع الحيوي والمحيطات. وهذه المعايير والمواصفات تتضمن نماذج قياسية لاستخدامها من قبل كافة الهيئة والجهات الحكومية ذات الصلة.

58. كما قام مجلس حماية البيئة بصياغة مقاييس لجودة مخلفات المياه ونوعية الهواء ولكن لا يوجد حتى الآن مجموعة شاملة ومتكاملة من هذه المعايير. وعضواً عن ذلك يتم الاستفادة من مقاييس ومعايير دولية وبشكل خاص تلك الصادرة عن منظمة الصحة العالمية.

59. يضع القرار الجمهوري رقم 2000/148 حدود مقبولة بمستويات التلوث للعمل والالتزام بها من قبل كافة الكيانات الحكومية.

3.2.3 قانون المياه¹⁶

60. ينضم قانون المياه (رقم 33 للعام 2002 والمحدث بالقانون رقم 41 للعام 2006) إمدادات المياه والصرف الصحي. ويتكون هيكل مؤسسات قطاع المياه من وزارتين على المستوى الوطني وهما وزارة المياه والبيئة ووزارة الزراعة والري وبينهما مؤسسة للمياه تسمى (المؤسسة العامة للموارد المائية) وبحسب قانون المياه بعد تعديله وكذا لأئحته تشترك هاتان الوزارتان في مسؤولية التنظيم للموارد المائية وكذا لتطويرها. وتقع على وزارة الزراعة والري مسؤولية إعداد وصياغة سياسات وتشريعات تنظم الانتفاع بمياه الري وفق السياسات والخطط الوطنية للمياه وتحت مظلة الاستراتيجية الوطنية لقطاع المياه والبرنامج الاستثماري أما وزارة المياه والبيئة فهي في الصدارة من حيث الإشراف والرقابة على الموارد المائية وتقديم خدمات مياه بما في ذلك في المناطق الريفية أيضاً تمارس هذه الوزارة الإشراف على الشركات/ المؤسسات المحلية للمياه (وهي منافع عامة) وكذلك كل موردي المياه (بمن فيهم في القطاع الخاص) للقطاع الصناعي والمنزلي.

61. يوجد لكل مؤسسة محلية للمياه والصرف الصحي قراراً جمهورياً صدر عند تاريخ تأسيسها وهو ينص على أحكام وقواعد لتنظيم وإدارة المؤسسة المحلية للمياه كما ينص على وظائف ومهام ومسئوليات الهيئات العامة المرتبطة بها. وتوفر كل مؤسسة محلية إمدادات المياه وخدمات لصرف الصحي لكافة فئات العملاء في منطقة محددة.

إمدادات المياه ومخلفات المياه

62. ينظم قانون المياه (رقم 33 الصادر في 31 أغسطس في 2002 والمعدل بالقانون 41 للعام 2006) إمدادات المياه ومخلفات.

63. تعطي المادة 54 من هذا القانون وزارة المياه والبيئة "الصلاحيات لحماية الموارد المائية من التلوث والحفاظ على جودة المياه المعيارية وحظر الأنشطة التي تؤدي إلى تلوث المياه أو انحرافها عن المعايير الخاصة بذلك وكذا التعامل حالات الطوارئ ومكافحة التلوث بالتعاون مع الهيئات المعنية والرسمية.

64. ستكون المواد التي نوردتها فيما يلي من قانون المياه على صلة بأنشطة إعادة التأهيل في هذا المشروع والتي تمس مسألة التخلص والتصرف بمخلفات المياه:

- المادة 54 تنص على أن تقوم الجهات المعنية ذات الصلة بالتنسيق مع وزارة المياه والبيئة بإصدار تراخيص ل: (1) إزالة المخلفات والوحل ومخلفات المياه والزيوت وتحديد المواقع والطرق للتخلص منها وكذا بناء المرافق الخاصة بهذه الأماكن، (2) إعادة تدوير مياه المجاري المعالجة والنفايات السائلة بحسب المقاييس والمواصفات

¹⁶ بناء على الاستراتيجية الوطنية لقطاع المياه والبرنامج الاستثماري وكذا الدراسة الصادرة عن البنك الدولي بعنوان "صعوبات خانقة": الأزمة المحيطة بالفقر والصراع والمياه في الجمهورية اليمنية (البنك الدولي 2017)

- المعتمدة، (3) بناء شبكات المجاري ومصانع تحلية المياه وفقاً للقوانين ذات الصلة.
- المادة 56 تنص على منع القيام بأنشطة على صلة بنقل المخلفات الملوثة والتخلص منها مهما كان مصدرها وكذا منع السماح بتأسيس أي مرفق صناعي ينجم عن المخلفات التي يتركها تلوث الموارد المائية أو تدهور جودتها إلا بعد تزويد هيئة حماية البيئة بدراسة تقييم عن الآثار البيئية لهذه الأنشطة أو تلك المرافق. وتمنح التراخيص اللازمة والمرتبطة بحماية البيئة بالتنسيق مع هيئة حماية البيئة.
- المادة 57 تنص على أنه يحظر على كافة الشخصيات الاعتبارية والكيانات التخلص من أي مخلفات صناعية أو زراعية أو تجارية أو طبية ورميها في شبكة المجاري العامة إلا بعد الحصول على إذن مسبق من الهيئة المعنية التي تقوم بتشغيل هذه الشبكة مع تحديد مستوى نقاوة هذه المخلفات وفقاً للمواصفات الفنية المعتمدة.

3.2.4 العمل

65. يطلب قانون العمل رقم 5 لعام 1995 من أرباب العمل معالجة القضايا المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية بما في ذلك التهوية والإنارة لأماكن العمل والحماية من الأخطار الناجمة عن انبعاثات الغاز والتراب وما إلى ذلك، والحماية من حوادث ومخاطر الآلات وتوفير دورات مياه مخصصة للذكور والإناث كلاً على حده وكذا توفير مياه شرب نظيفة للعاملين وأجهزة أساسية لإطفاء الحرائق ومخارج للطوارئ إلى جانب تقديم معدات مناسبة لحماية الأفراد وتعويض عادل وتوفير فحوصات طبية دورية إلى جانب توفر الإسعاف الأولي.

66. ينظم قانون العمل حقوق وأجور العمال إلى جانب حمايتهم وسلامتهم الصحية والمهنية. إضافة إلى ذلك ينظم قانون الضمان الاجتماعي مرتبات التقاعد.

النوع الاجتماعي

67. ينص قانون العمل على أن المرأة هي قدم المساواة مع الرجل في كافة النواحي ولا يجوز التمييز بينهما ويجب الحفاظ على المساواة بين العاملين من النساء والرجال من حيث التوظيف والترقية والأجور وكذا من حيث فرص التدريب والضمان الاجتماعي. كما ينظم هذا القانون أيضاً أوقات العمل للحوامل.

68. أيضاً صادقت اليمن على الاتفاقية الخاصة بإزالة كافة أشكال التمييز ضد النساء في العام 1984 كما أعدت الاستراتيجية الوطنية لتنمية المرأة في العام 1997 والتي جرى تحديثها في العام 2015 وقد تم تفويض وزارات وهيئات حكومية معنية بإنفاذ اتفاقية إزالة كافة أشكال التمييز ضد النساء (القرار رقم 55 للعام 2009). وعلى أساس التعديلات المقترحة من قبل اللجنة الوطنية للمرأة تم تعديل 24 قانون لضمان بناء توازن في النوع الاجتماعي وفقاً لهذه الاتفاقية

معاهدات/ اتفاقيات رئيسية صادرة عن منظمة العمل الدولية

69. صادقت اليمن على اتفاقيات 8 "رئيسية" صادرة عن منظمة العمل الدولية وتشمل مواضيع وقضايا تمثل مبادئ وحقوق رئيسية أثناء العمل، وهي:

1. اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، 1948 (رقم 87)
2. اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية ، 1949 (رقم 98)
3. اتفاقية العمل الجبري ، 1930 (رقم 29) (وبروتوكولها لعام 2014)
4. اتفاقية إلغاء العمل الجبري ، 1957 (رقم 105)
5. اتفاقية الحد الأدنى للسكن ، 1973 (رقم 138)
6. اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ، 1999 (رقم 182)
7. اتفاقية المساواة في الأجور ، 1951 (رقم 100)
8. اتفاقية التمييز (في التوظيف والمهنة) ، 1958 (رقم 111)
70. صادق القانون رقم 7 لعام 2001 على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل. تشير اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال إلى عمل الأطفال على أنه عمل خطير عقلياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو أخلاقياً ومضراً بالأطفال، كما أن ذلك يتدخل في تعليمهم من خلال حرمانهم من فرصة الذهاب إلى المدرسة، بفعل إجبارهم على ترك التعليم قبل الأوان أو بمطالبتهم بمحاولة الجمع بين الانتظام في المدرسة والعمل الشاق المفرط. ومع ذلك من الصعب رسم خط فاصل بين الأشكال "المقبولة" و"غير المقبولة" لعمل الأطفال حيث يعتمد ذلك على سن الطفل وأنواع العمل التي يؤديها هذا الطفل وكذا الظروف والأوضاع التي يتم فيها إنجاز العمل.

3.2.5 المعاهدات والاتفاقيات الدولية

71. أصبحت الجمهورية اليمنية طرفاً في عدة اتفاقيات ببنية دولية ومن أهمها ما يلي:

الاتفاقية / المعاهدة	تاريخ المصادقة عليها
اتفاقية التراث العالمي (اليونسكو)	07/01/1995
الاتفاقية الدولية بشأن المسؤولية المدنية عن أضرار التلوث الزيتي	04/06/1979
اتفاقية التنوع البيولوجي	03/12/1995
اتفاقية إطار الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ	21/02/1996
بروتوكول كيوتو (اليمن ليست طرفاً بعد في اتفاقية باريس للمناخ)	15/09/2004
اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر	14/01/1997
اتفاقية بازل بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود	21/02/1996
اتفاقية الأراضي الرطبة ذات الأهمية الدولية خاصة باعتبارها موئلاً للطيور المائية	08/02/2008
قانون البحار	13/04/1991
بروتوكول مونتريال بشأن المواد المستنفدة لطبقة الأوزون	21/02/1996
اتفاقية ستوكهولم بشأن الملوثات العضوية الثابتة	09/01/2004

72. عموماً يمكن القول أن الجهات والهيئات الوطنية غير قادرة حالياً على التعامل مع التعقيدات الفنية ومع متطلبات إعداد التقارير الخاصة بالاتفاقيات الدولية. وليس من المتوقع أن تكون أنشطة هذا المشروع مخالفة أو منتهكة لأي اتفاقيات دولية تكون اليمن طرفاً فيها

3.3 اليونيسف

73. تمثل مقاييس وإجراءات الاستدامة الاجتماعية والبيئية لدى اليونيسف جزء لا يتجزأ من مكونات اليونيسف الخاصة بضمان الجودة والنهج الخاص بالتعامل مع المخاطر وإدارتها. وتطبق هذه المقاييس والإجراءات على كافة مشاريع اليونيسف بما فيها بالطبع مشروعنا هذا لاستعادة التعليم والتعلم ويتضمن الجدول التالي العناصر الرئيسية لمقاييس والإجراءات الاستدامة الاجتماعية والبيئية في اليونيسف.

جدول 3 عناصر رئيسية في مقاييس وإجراءات الاستدامة الاجتماعية والبيئية لدى منظمة اليونيسف

السياسة العامة الشاملة	هيكل البرنامج/ المشروع ومعايير	إجراءات التنفيذ: متطلبات نظام الإدارة البيئية والاجتماعية
<p>المبدأ 1. لا تترك أحدًا خلفك</p> <p>المبدأ 2. نهج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p> <p>المبدأ 3. الاستدامة والصمود</p> <p>المبدأ 4. المساواة</p>	<p>المعيار 1. العمل وظروف العمل</p> <p>المعيار 2. كفاءة الموارد ومنع التلوث</p> <p>المعيار 3. صحة المجتمع وسلامته وأمنه</p> <p>المعيار 4. حيازة الأراضي / النزوح وإعادة التوطين غير الطوعي</p> <p>المعيار 5. التنوع البيولوجي والحفظ على الإدارة للموارد الطبيعية المستدامة</p> <p>المعيار 6. الشعوب الأصلية</p> <p>المعيار 7. التراث الثقافي</p> <p>المعيار 8. التغيرات المناخية ومخاطر الكوارث</p>	<p>نهج التنفيذ</p> <p>تطبيق المعايير على مقترحات المانحين</p> <p>استخدام أنظمة الحماية الخاصة بالدولة أو الشريك</p> <p>إشراك أصحاب المصلحة والمساءلة</p> <p>المراقبة والإبلاغ والامتثال</p>

74. مقاييس وإجراءات الاستدامة الاجتماعية والبيئية تؤكد على التزام اليونيسف في استيعاب وإدماج الاستدامة الاجتماعية والبيئية في كافة برامجها دعماً للتنمية المستدامة ومن خلال تطبيقها لهذه الإجراءات والمقاييس فإن اليونيسف تعزز من مبادئ الاتساق والشفافية والمساءلة في صناعة قراراتها وتصريف أعمالها كما أنها تحسن من الأداء وتعزز من إنجاز نتائج ومخرجات التنمية المستدامة وفيما يلي أهداف هذه المعايير/ المقاييس:

- تقوية وتعزيز جودة البرامج من خلال ضمان نهج قائم على المبادئ.
- تجنب الآثار السلبية على الناس والبيئة.
- التقليل إلى أدنى حد من الآثار السلبية والتخفيف منها وإدارتها حين يتعذر تجنبها.
- تعزيز قدرات اليونيسف وشركاءها في إدارة المخاطر الاجتماعية والبيئية
- التأكد من الانخراط الكامل والفعال لأصحاب المصلحة بما في ذلك من خلال آلية تستجيب للشكاوى المقدمة من الناس المتأثرين بالمشروع.

75. إلى ذلك تطبق اليونيسف السياسات والبروتوكولات والإجراءات والمعايير التالية على أنشطتها.

- سياسات وبروتوكولات الأمم المتحدة بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسي. تحدد هذه السياسات والبروتوكولات متطلبات ومعايير سلوك الأمم المتحدة وموظفيها، بما في ذلك مخصصات تمويلها وبرامجها، ضماناً لتوفر ما يكفي من الضمانات والإجراءات المناسبة المتعلقة بالاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي¹⁷.
- بروتوكول الأمم المتحدة بشأن مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسي الذي يشمل الشركاء المنفذين. يحدد هذا البروتوكول متطلبات الأمم المتحدة، بما في ذلك مخصصات تمويلها وبرامجها عند العمل مع الشركاء المنفذين، ضماناً لتوفر ما يكفي من الضمانات والإجراءات المناسبة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسي. ويسري العمل بهذا البروتوكول على جميع مكاتب الأمم المتحدة عند العمل مع الشركاء المنفذين في كافة السياقات البرمجية. ويتناول هذا البروتوكول المسائل المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي المحتمل والفعل الذي يرتكبه موظفو شركاء الأمم المتحدة في التنفيذ.
- تدابير خاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي. تحدد النشرة الصادرة من الأمين العام للأمم المتحدة السلوكيات المحظورة والمسؤوليات المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسي وكذا عملية التعامل مع دعاوى الاستغلال والانتهاك الجنسي والمقدمة من المستفيدين ضد موظفي الأمم المتحدة.
- استراتيجية لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهما. تستعرض هذه الوثيقة رؤية اليونيسف لمنع الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي والتصدي لها وتحدد الاستراتيجيات والتدخلات الملموسة لخلق بيئة آمنة ومحترمة والمحافظة عليها للأشخاص الذين تخدمهم اليونيسف ولموظفي اليونيسف والأفراد المرتبطين بها. ويشمل هذا موظفي اليونيسف، والاستشاريين، والمتقاعدين الأفراد، والمتطوعين، والمتدربين، والخبراء المتبعين في مهمة، والأفراد العاملين على سبيل الإعارة إلى اليونيسف، أو الأشخاص العاملين لدى اليونيسف من خلال مكتب توظيف (يشار إليهم فيما بعد باسم موظفي اليونيسف).
- سياسة الخاصة بتعزيز سلوك لحماية وصون الأطفال. يؤكد هذا البيان الخاص بسياسة اليونيسف بشأن السلوك الذي يعزز حماية الأطفال وصونهم التزام اليونيسف طويل الأجل لتعزيز حماية جميع الأطفال وصونهم، وكذا الارتقاء بالفهم العالمي بأن مصالح الطفل الفضلى يجب أن تحتل المكانة الأولى في الاعتبار في كافة إجراءات العمل التي تمس وتؤثر على الأطفال.. ويسري العمل بهذه السياسة على موظفي اليونيسف وغير الموظفين.
- إجراءات اليونيسف في إطار عمل حماية الأطفال. توضح سياسة اليونيسف بشأن السلوك الذي يعزز حماية الأطفال وصونهم التزام اليونيسف للتقليل لأدنى حد من مخاطر الحاق الضرر بالأطفال الناجم من برامجها وعملياتها وموظفيها وشركاءها ويتناول هذا الإطار مسألة دراسة وفحص ملفات العاملين والشركاء كما يتضمن معايير سلوكية عامة ومعايير سلوكية متخصصة وكذا التدريب وإدارة الأداء وإدارة المخاطر وإجراءات عامة للتعامل مع حالات عدم الامتثال وإجراءات لتنفيذ إطار العمل هذا وتعديله عند الحاجة. ويسري العمل بهذا الإطار على كافة النواحي البرمجية والإدارية والتشغيلية في عمل منظمة اليونيسف.
- المعايير الخاصة بموظفي اليونيسف لحماية الأطفال. يتم تقديم معايير الموظفين هذه في سياسة حماية الطفل وهذه المعايير توضح الالتزامات الواردة في سياسة حماية الطفل وتوضح معايير السلوك فيما يتعلق بحماية الطفل التي يتعين على جميع موظفي اليونيسف اتباعها، بما في ذلك أثناء حياتهم الشخصية. كما تحدد معايير الموظفين أيضاً إجراءات الفحص والتدريب وإدارة الأداء ذات الصلة.
- إجراء اليونيسف بشأن إدارة مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسي في الشراكات التنفيذية. يحدد هذا الإجراء متطلبات مكاتب اليونيسف التي تنفذ تدخلات برنامج اليونيسف من خلال الشراكات مع منظمات المجتمع المدني لتنفيذ عملية فحص ودراسة ملفات الشركاء المنفذين كما هو مطلوب في بروتوكول الأمم المتحدة بشأن مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسي الذي يشمل الشركاء المنفذين.
- الإطار الاستراتيجي للشراكات والعلاقات التعاونية. يحدد هذا الإطار الاستراتيجي المبادئ التوجيهية العشرة الرئيسية لشراكات اليونيسف مع المجتمع المدني والجهات الفاعلة الأخرى.

3.3.1 التطبيق في سياق المشروع

76. إن تطبيق المتطلبات البيئية والاجتماعية لليونيسف في سياق المشروع لن يلغي أو يقلل بأي حال من الأحوال التزام اليونيسف بالامتثال للمعايير البيئية والاجتماعية للبنك الدولي وكذا للقوانين واللوائح المعمول بها في اليمن، وكما هو منصوص عليه في هذا الإطار للإدارة البيئية والاجتماعية.

3.4 برنامج الأغذية العالمي

3.4.1 إطار عمل الأمم المتحدة للاستدامة البيئية والاجتماعية

77. باعتباره أحد وكالات الأمم المتحدة يشغل برنامج الأغذية العالمي وفق إطار عمل الأمم المتحدة للاستدامة البيئية

¹⁷ <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/policies-and-protocols>

والاجتماعية¹⁸، ويسعى هذا الإطار إلى تعزيز الاستدامة البيئية والاجتماعية وهو بهذا "يساهم في مهمة الأمم المتحدة ورسالتها للارتقاء بسلامة الإنسان وحمايته بما ينسجم مع الإعلانات العالمية المتفق عليها وكذا الاتفاقيات والمعايير والعهود الدولية"

78. وإطار العمل هذا يتيح للأمم المتحدة أن:

- أن تفقد من خلال القدرة الحسنة لتعزيز القدرات والإمكانيات المؤسسية عبر تقوية وتعزيز توطین المبادئ البيئية والاجتماعية التي تدعمها وتتاصرهما مساهمة بذلك وبشكل أكبر فعالية في الوصول إلى الغايات والأهداف المنفق عليها دولياً والمرتبطة بالاستدامة.
- العمل بشكل أكثر أماناً وذكاءً من خلال تقليل المخاطر وتعظيم المنافع من خلال نهج متكامل يساهم في توعية وتنوير عملية صنع القرار.
- الاستجابة بفعالية أكبر من خلال تعامل أفضل مع قضايا ناشئة ومع احتياجات أصحاب المصلحة في الوقت المناسب وكذا من خلال العمل كشريك منفذاً ذو سمعة جيدة وموثوقة.
- استغلال المعارف والخبرات من خلال تبادل المعلومات بشكل متطور والعمل بأسلوب أكثر كفاءة وتناسقاً وشفافية ومساءلة

79. يحدد إطار العمل المذكور أعلاه خطوات العمل الجماعية التي تقوم بها وكالات الأمم المتحدة لدعم تدابير الاستدامة وممارستها وإدارتها ورقابتها وتقييمها، وذلك على النحو التالي:

- إظهار الالتزام على نطاق المنظومة بالنهوض بالاستدامة البيئية والاجتماعية لمنظومة الأمم المتحدة من خلال دعم نهج مشترك لاستخدام تدابير الاستدامة البيئية والاجتماعية على النحو المبين في الإطار المقترح.
- اعتماد الحد الأدنى من المتطلبات لاستيعاب تدابير الاستدامة البيئية والاجتماعية عبر نقاط الدخول الثلاثة.
- إبقاء التقدم في استخدام تدابير الاستدامة البيئية والاجتماعية قيد المراجعة ومواصلة تبادل المعارف والدروس المستفادة في أوساط هيئات الأمم المتحدة لتعزيز الاتساق وزيادة الكفاءات.
- النظر في الحاجة إلى وظيفة دعم وتبادل المعرفة لمساعدة منظمات الأمم المتحدة على استيعاب تعزيز تدابير الاستدامة البيئية والاجتماعية لديها، وبناء القدرات وتبادل التعلم ومركزة المساءلة وإعداد التقارير والتقييم.

80. فيما يلي فقرة مقتبسة من إطار العمل المذكور أعلاه:

"قام برنامج الأغذية العالمي بدمج الضمانات الاجتماعية والبيئية في عمله على مستوى السياسات وإدارة المشاريع والمستويات التشغيلية، حيث تصبح هذه الضمانات وسيلة للتشغيل وليس عملية إضافية فقط. وهذه المنظمة الأممية تهدف إلى المشاركة السبابة المتعلقة بالقضايا الاجتماعية والبيئية. ويعمل برنامج الأغذية العالمي على دمج مبادرة للتخلص من الكربون في تدخلاته من خلال توفير موافق موفرة للوقود لضمان وصول المستفيدين إلى عمليات الطهي التي لا تضر بالبيئة، وبرنامج الأغذية في مرحلة مبكرة من المشاركة الاستباقية مع شركائها في القطاع الخاص لخلق حزمة بيئية محايدة. بالإضافة إلى ذلك لدى البرنامج سياسات تعمل كضمانات لقضايا النوع الاجتماعي والأطفال وفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز. كما حدد برنامج الأغذية العالمي قضية تغير المناخ باعتبارها واحد من عوامل رئيسية تساهم في ضعف وانكشاف الناس إزاء انعدام أمن الغذاء. كما يرى هذا البرنامج أن التمويل الذي يساهم في التقليل من الكربون باعتباره نهجاً سباقاً وابتكارياً لتشجيع بناء صمود المجتمع والتأهب لأي كوارث وكذا التخفيف من نتائجه وتكييف تلك المشاريع التي تدعم المعيشة المستدامة من خلال المشاريع المنتظمة الذي ينفذها برنامج الأغذية العالمي".

3.4.2 السياسة البيئية لبرنامج الأغذية العالمي

81. قام برنامج الأغذية بإعداد سياسة للبيئة¹⁹ قابلة للتطبيق في مشروع استعادة التعليم والتعلم تعزز هذه السياسة التركيز على المساءلة الرامية إلى التأكد من أن أنشطة برنامج التغذية يتم تصميمها بأسلوب سليم بيئياً يتعد عن إلحاق الضرر بالبيئة ويعظم من الفوائد البيئية كلما تآتى له ذلك بعبارة أكثر دقة تهدف سياسة برنامج الأغذية العالمي للبيئة لمساعدة البرنامج وشركاءه فيما يلي:

1. التعزيز بصورة مطردة للاستدامة البيئية للأنشطة والعمليات، بما يحسن من كفاءة هذه الأنشطة ومخرجاتها بمرور الوقت .
2. حماية البيئة ومنع التلوث من خلال إدارة المخاطر وتعظيم الفرص البيئية في جميع الأنشطة والعمليات.
3. التقليل من البصمة الكربونية إلى أدنى حد وزيادة كفاءة استخدام الموارد للعمليات وإدارة المرافق، ولا سيما إدارة

¹⁸ الأمم المتحدة، 2012. إطار عمل لتعزيز الاستدامة البيئية والاجتماعية.

<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2738sustainabilityfinalweb-.pdf>

¹⁹ برنامج الأغذية العالمي. فبراير 2017. السياسة البيئية.

<https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-000019504/download/>

المواد والمياه والطاقة والنفايات.

4. موامة نهج البرنامج تجاه الاستدامة البيئية مع المعايير العالمية والممارسات الدولية الجيدة، بما في ذلك سياسات الجهات المانحة وتوقعاتها.
5. تعزيز فهم وقدرات الحكومات الوطنية، والشركاء المتعاونين، والموردين، ولا سيما المجتمعات المستفيدة في تخطيط وتنفيذ أنشطة سليمة للأمن الغذائي والتغذية.

82. يلتزم برنامج الأغذية العالمي بالارتقاء بهذه الأهداف ليس في الأوضاع التنموية فحسب ولكن أيضاً في حالات الطوارئ أو التدخلات الإنسانية وهو بذلك يؤكد على أن السياقات المختلفة تتطلب استجابات مختلفة.

83. أيضاً تؤسس سياسة برنامج الأغذية العالمي للبيئة مجموعة من المبادئ التوجيهية لتتوير عملية التنفيذ بأسلوب يتسق مع القيم والمبادئ الأساسية لبرنامج الأغذية مثل الإنسانية والحيادية والنزاهة والاستقلال التشغيلي وشمولية الحماية ومركزيتها وحقوق الإنسان والمساءلة أمام الفئات السكانية المتأثرة إلى جانب وحدة الهدف، الاستقامة والتفاني في العمل والشراكة والمساءلة والشفافية، وعلى النحو التالي:

- نظرة منتهجة للبيئة. سيأخذ برنامج الأغذية في الاعتبار وبصورة ممنهجة البيئة من المراحل الأولى في تصميم برامج الطاقة الشمسية المركزة والعمليات والأنشطة الأخرى، ساعياً إلى فهم العلاقات المتبادلة بين النظم الإيكولوجية المحلية الصحية وسبل عيش الأشخاص الذين يخدمهم البرنامج.
- متطلبات عالمية. عند تصميم أنشطته وعملياته سيأخذ برنامج الأغذية في الحسبان السياق التنظيمي المحلي وكذا المعاهدات الدولية ذات الصلة والمعايير الدولية ومتطلبات هيئات الأمم المتحدة الحاكمة.
- تراتبية إجراءات التخفيف. سيعمل البرنامج مع المجتمعات المحلية والشركاء للسعي أولاً إلى تجنب ثم تقليل الآثار البيئية السلبية وتخفيفها ومعالجتها لأنشطة المساعدة الغذائية والعمليات الداخلية. والأكثر فعالية وكفاءة يكمن في تجنب الآثار الضارة وتقليلها مقدماً بدلاً من معالجتها لاحقاً.
- الاستهلاك المستدام. سيعمل برنامج الأغذية كلما تأتى مع الشركاء لإشراك فئات المجتمع المحلي في حماية الموارد الطبيعية واستخدامها المستدام، وزيادة الوعي بالصلات بين النظم الإيكولوجية الصحية والأمن الغذائي.
- النهج الاحترازي. إذا ظهر أن نشاط ما قد يضر بصحة الإنسان أو البيئة، فيجب اتخاذ تدابير لمنع الآثار المحتملة حتى في حالة عدم ظهور العلاقة السببية بين هذا وذاك.
- التفكير في إطار دورة حياة النشاط/ المشروع. سيأخذ التحليل الذي ينفذه برنامج الأغذية العالمي للآثار البيئية الناجمة عن تدخلاته في الحسابان الدورة الكاملة لحياة أي نشاط أو أي عملية ابتداء من حيازة أو اكتساب أي مواد خام مروراً بتسليمها واستخدامها وانتهاء بإصلاح وصيانة السلع والخدمات المرتبطة بهذه المواد وانتهاء بالتخلص النهائي منها.
- التحسين المستمر. سيعمل برنامج الأغذية على إيجاد وتحديد فرص لتحسين أداءه البيئي وتعزيز كفاءة الموارد وفق المبادئ المتعلقة بإدارة المخاطر كما سيصمم خطوات عمل يزداد نطاقها بمرور الزمن لتحقيق مخرجات تزداد قوة باضطراد ولمصلحة البيئة في كل مكان.

84. تلتزم السياسة برنامج الأغذية العالمي بوضع مجموعة من المعايير البيئية الأساسية والمحافظة عليها، وعملية فرز وتصنيف المخاطر البيئية ونظام إدارة بيئية. وهذه الالتزامات الثلاثة توأم السياسة البيئية لبرنامج الأغذية العالمي مع معايير الأمم المتحدة وغيرها من المعايير المعترف بها دولياً. يسترشد الإطار الذي تحدده هذه السياسة بمشاركة برنامج الأغذية العالمي في تصميم واختبار إطار الأمم المتحدة للاستدامة البيئية والاجتماعية.

- المعايير البيئية سيطبق برنامج الأغذية معايير بيئية عامة أثناء التصميم والتخطيط والتنفيذ لكافة أنشطته وعملياته. وتتضمن هذه المعايير الحفاظ على التنوع الحيوي، حماية الموائل الطبيعية بما في ذلك مكافحة التصحر والإدارة المستدامة واستخدام الموارد الطبيعية بكفاءة ومنع التلوث وإدارته وكذا التخفيف من آثار تغير المناخ والتكيف مع متغيراته. سيعمل برنامج الأغذية مع الموردين والشركاء المتعاونين معه لتعظيم فعالية هذه المعايير والتعرف على الاختلافات في الجدوى والإمكانية وكذا الحاجة إلى رفع الوعي وبناء القدرات. ستكمل هذه المعايير وتبني على ما يقوم به برنامج الأغذية حالياً على صعيد الحماية الاجتماعية والمعايير المرتبطة بها، وسيتم أيضاً تنوير هذه المعايير وتعزيزها بمعايير دولية مثل مبادرة الإبلاغ الدولية بالتنوع مع الممارسات والضمانات المقبولة عالمياً من قبل شركاء رئيسيين وأيضاً آليات التمويل مثل صندوق المناخ الأخضر وتكييف كل ذلك لينسجم مع الصلاحية المناطة ببرنامج الأغذية العالمي وكذا مع أنشطته وعملياته. سيتم توضيح هذه المعايير في وثيقة برنامج الأغذية الخاصة بالتوجيه والإرشاد والتي سيتم تحديثها بشكل منتظم لتتواءم مع آخر المستجدات على صعيد الحوار العالمي بشأن الاستدامة البيئية والاجتماعية.
- فرز وتصنيف المخاطر البيئية. سيقوم برنامج الأغذية العالمي بتحسين عملية فرز وتصنيف المخاطر التي تتم بشكل مؤقت واستيعاب في تصميم الأنشطة في إطار الخطط الاستراتيجية القطرية. سيتم تطبيق إجراءات الفرز على كافة الأنشطة الجديدة والمرتبطة بالخطط الاستراتيجية القطرية أو بمبادرات مؤسسية أخرى عند بداية تصميم هذه الأنشطة. ستحدد عملية الفرز مستوى المخاطر البيئية للنشاط في حين ستوضح عملية التصنيف لنطاق التقييم والإدارة اللازمة للاستجابة لهذه المخاطر مع الأخذ في الحسبان نوع النشاط ونطاقه. سيتم وضع عملية فرز من مسارين

لتعكس الأطر الزمنية المختلفة لأنشطة برنامج الأغذية الخاصة بالطوارئ وكذا الأنشطة طويلة الأجل. وستتضمن وثيقة برنامج الأغذية الخاصة بالتوجيه وصفاً بعملية فرز وتصنيف المخاطر وهذا سيحدد المسؤوليات ويشرح بالتفصيل إدماج هذه العملية في مراجعة البرامج والمشاريع وفي أنظمة أخرى على صله، كما ستشير هذه الوثيقة بأدوات الدعم وقوائم التحقق. وهذه الوثيقة ستكون متسقة مع سياسة برنامج الأغذية لإدارة مخاطر المشاريع وكذا مع سجل المخاطر العامة في البرنامج أيضاً مع إرشادات وتوجيهات أخرى يتم العمل بها.

- **نظام الإدارة البيئية.** سيعمل برنامج الأغذية على ضمان تطبيق المبادئ والمعايير البيئية المرتبطة بالسياسة على العمليات الداخلية وكذا الأنشطة الجاري تنفيذها من خلال تبني نظام للإدارة البيئية يتسق مع المعيار الأيزو رقم 14001 الصادر عن المنظمة الدولية للمعايير والمقاييس الموحدة (أيزو) وسيستوعب هذا النظام الاستراتيجية الخاصة بالحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري ويحل محلها. كما سيبني على الآليات القائمة الاستشارية والتمويلية لدعم مكاتبه القطرية وشركاه في التصدي بشكل فعال للمخاطر البيئية والاستجابة للفرص وعلى وجه الخصوص مساعدة موظفي برنامج الأغذية على إيجاد حلول يكون (يكون الجميع فيها رابحاً) والتي أيضاً تحقق تحسينات ذات تكلفة فعالة لزيادة كفاءة الموارد والوفورات المالية. سوف يساهم الشراء المستدام للأغذية والسلع والخدمات التي تطبق تكلفة دورة الحياة في تلك الحلول. سيتم وصف إعداد وتنفيذ نظام الإدارة البيئية بشكل كامل في وثيقة البرنامج الخاصة بالتوجيه والتي تحدد الخطوات والمسؤوليات الرئيسية بما في ذلك أدوات الدعم وقوائم المراجعة والأطر الزمنية. ومن خلال تسهيل التحسين المستمر للأنشطة الجارية سوف يكمل نظام الإدارة البيئية عملية الفرز والتصنيف التي سيتم تطبيقها على العناصر التحويلية لعمل البرنامج.

3.4.3 التطبيق في سياق المشروع

85. إن تطبيق المتطلبات البيئية والاجتماعية لبرنامج الأغذية العالمي في سياق المشروع لن يلغي أو يقلل بأي حال من الأحوال التزام البرنامج بالامتثال للمعايير البيئية والاجتماعية للبنك الدولي والقوانين والأنظمة في اليمن، على النحو المنصوص عليه في هذا الإطار للإدارة البيئية والاجتماعية.

3.5 منظمة أنقذوا الأطفال الدولية

86. فيما يلي سياسات منظمة أنقذوا الأطفال الدولية التي على صلة بهذا المشروع. وهذه السياسات تحدد المتطلبات الداخلية التي تسري على كافة أنشطة المنظمة بما في ذلك هذا المشروع والتي هي شبيهة بمتطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي المعمول به في البنك الدولي.

3.5.1 مدونة السلوك

87. تتضمن مدونة السلوك المبادئ والقواعد الأساسية التي تعكس السلوكيات والمعايير التي تتوقعها منظمة أنقذوا الأطفال الدولية من موظفيها وأمنائها والمتطوعين معها والعاملين المؤقتين فيها والمتدربين والمتعهدين والاستشاريين والشركاء وكذا جهات ممثلة أخرى تعمل لصالح المنظمة أو نيابة عنها بأي صفة من الصفات. كما توضح مدونة السلوك هذه معايير النزاهة والمهنية العالية التي تتوقع المنظمة وجودها وتطبيقها على كافة تدخلاتها. كما تضع هذه المدونة إطار عمل أخلاقي وسلوكي والذي هو على نفس القدر من الأهمية على صعيد الحياة الشخصية كما هو على صعيد العمل اليومي.

88. وقد تم صياغة مدونة السلوك في منظمة أنقذوا الأطفال الدولية لتتمحور حول التزامات بمقتضى المبادئ والمعايير التالية:

1. المبادئ العامة الشاملة (بما في ذلك احترام اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل والإعلان العالمي لحقوق الإنسان).
2. احترام الآخرين والعمل بهم ونشاط لحماية الأطفال والبالغين بمن فيهم الفئات المهمشة.
3. الحفاظ على معايير عالية في السلوك الشخصي والمهني.
4. السعي لحماية سلامة المرء لنفسه وأيضاً أولئك الأشخاص الذين يقومون بمهام واجبات للمنظمة ويمثلونها.
5. حماية أصول وموجودات وموارد منظمة أنقذوا الأطفال الدولية.
6. الإبلاغ عن أي حادث أو أمر مهم يرتبط - أو قد يكون مرتبطاً بانتهاك مدونة السلوك.

89. أيضاً تقدم مدونة السلوك تعريف وشرح واضح لهذه المصطلحات: الطفل، الناس المنتفعين من الخدمات، فئات المجتمع الضعيفة، التحرش الجنسي، حماية الطفل، انتهاك الطفل، الانتهاك الجسدي، الانتهاك العاطفي، الانتهاك الجنسي، الاستغلال وعمل الأطفال، الأطراف.

3.5.2 دليل الموارد البشرية

90. يحتوي دليل إجراءات الموارد البشرية في اليمن والسياسة ذات الصلة على الوسائل الرسمية في منظمة أنقذوا الأطفال لنقل السياسات والإجراءات ذات الصلة بالموظفين ويحدد المبادئ التوجيهية لجميع الموظفين العاملين في منظمة أنقذوا الأطفال ويتم

توفيرها لجميع الموظفين عند توقيعهم لعقود التوظيف مع المنظمة. ويغطي الدليل الجوانب الرئيسية التالية:

- تصنيف الموظفين وأنواع العقود.
- سلامة وأمن الموظفين، الإبلاغ عن الحوادث ، شجرة الاتصال.
- بيئة العمل الآمنة وسلامة الموظفين.
- التوظيف واختيار الموظفين وفترة الاختبار.
- السلوك والممارسات الشخصية.
- المكافآت والمزايا.
- إجراءات الدفع ، الراتب، السلف المقدمة الراتب، البدلات ، البدل اليومي.
- إدارة الأداء والتطوير المهني.
- إنهاء الخدمة.
- الإجازات (سنوية ، مرضية ، أمومة / أبوة ، إلخ).
- العطل الرسمية وساعات العمل.
- إجراءات تأديبية.
- إجراءات التظلم.
- نهاية العقد (الإنهاء، الاستقالة، إلخ).
- التأمين، تغطية الحوادث والرعاية الطبية.

91. يشير دليل الموارد البشرية إلى عدد السياسات والإجراءات المعمول بها في المنظمة والتي على الموظفين فيها الالتزام والتقيد بها. ومن بين هذه السياسات والإجراءات: مدونة السلوك لمنظمة أنقذوا الأطفال، سياسة حماية الأطفال، مكافحة التحرش والتنمر وممارسة الترهيب، السياسة الخاصة بالحماية من الانتهاك والاستغلال الجنسي، السياسة الخاصة بمكافحة التحرش والتنمر، السياسة الخاصة بالإبلاغ عن مخالفات فساد، الاحتيال، السياسة الخاصة بالرشوة والفساد، السياسة الخاصة بالصحة والسلامة والأمن، الإجراء العالمي الخاص بتعيين الموظفين وتعريفهم بإجراءات المنظمة، سياسة المنظمة الخاصة بالتعيين المأمون، السياسة التأديبية، سياسة التظلم، وسياسة التنوع.

3.5.3 السياسة الخاصة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي

92. وتهتم هذه السياسة تحديداً بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي للبالغين (أي أكبر من ثمانية عشر عام، أما نفس السياسة الخاصة بالأطفال فيتم التطرق إليها تحت السياسة الخاصة بحماية الطفل المعمول بها في المنظمة). وهذه السياسة تشمل المستفيدين بصورة مباشرة أو غير مباشرة من برامج المنظمة وكذا البالغين في فئات المجتمع الواسع التي تعمل فيها منظمة أنقذوا الأطفال أو تلك الفئات الذين يحتكون بعمل المنظمة.

93. يرد في هذه السياسة أيضاً الإشارة إلى المبادئ والقواعد التي تعكس السلوكيات والمعايير المتوقعة من الموظفين، وتطبق على كافة موظفي منظمة أنقذوا الأطفال وكذا الموظفين الذين تم إرسالهم إلى الميدان/انتدابهم للعمل في المنظمة وجميع فئات الطرف الثالث والشركاء، والشركاء المنفذين، والاستشاريين والمتطوعين والزوار والمتطوعين المنخرطين في عمل للمنظمة.

94. تؤكد هذه السياسة على عدد من الفقرات وتبرزها بصورة كبيرة والتي لها صلة بما يلي:

- الوعي بمضامين سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي.
- منع الاستغلال والانتهاك الجنسي.
- الإبلاغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسي.
- الاستجابة لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسي.
- التمثيل بصورة كافية للناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسي.

95. أيضاً تقدم السياسة جملة تعاريف واضحة للمفردات التالية: الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي، الناجين، الممثل، المستفيدين من مساعدة مباشرة/غير مباشرة، المجتمعات، فئات المجتمع الضعيفة، الحماية السياقية، تحليل قوة النوع الاجتماعي، التحرش الجنسي، الانتهاك الجنسي، استدراج الأطفال، الاستغلال الجنسي، الخدمات الجنسية، موضوع الاهتمام، العامل الجنسي والموافقة.

96. يرافق سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي إجراء خاص بهذه السياسة ويهدف إلى دعم المكاتب القطرية للمنظمة ليكون فيها آليات للحماية الفعالة ويركز على تنفيذ وتفعيل هذه السياسة، كما يحدد هذا الإجراء متطلبات الحد الأدنى وحالات المسائلة الرئيسية داخل المنظمة وكذا الخطوات الإجرائية المرتبطة بالتوعية بالاستغلال والانتهاك الجنسي ومنعه والإبلاغ عنه والاستجابة له.

3.5.4 سياسة الإبلاغ عن مخالفات

97. هذه السياسة والإجراءات الداعمة للتبليغ عن المخالفات توفر آلية لموظفي المنظمة للإبلاغ عن المخالفات المشتبه بها دون خوف من التعرض للإيذاء أو التمييز أو الإجراءات التأديبية من المنظمة. ويسري العمل بها على كافة الموظفين في المنظمة بما في ذلك المستخدمين والعاملين والمتطوعين والمتدربين والمستشارين والموظفين المنتدبين إلى المنظمة.
98. تعمل السياسة بتوجيه من مبادئ الحماية والمسائلة والإنصاف والانفتاح والشفافية، وهي تركز على متى يتم الإبلاغ عن أمور هامة وكيف يتم الإبلاغ عن المخالفات وإجراء تحقيق في هذه الأمور الخطيرة، وهي أيضاً تقدم تعاريف واضحة عن الإبلاغ عن المخالفات والشخص الذي قوم بذلك ويرافقها أيضاً إجراء خاص بها يتضمن ما يلي:
- توضيح كيفية الإبلاغ عن المخاوف وإلى من يتم الإبلاغ بهذه الأمور المتعلقة بالمخالفات المشبوهة أو الممارسات الخطرة أو غير الأخلاقية أو غير القانونية سواء داخل منظمة أنقذوا الأطفال أو شركاءها.
 - توضيح كيفية التعامل مع الأمر المبلغ عنه بما في ذلك إجراء التحقيق فيها.
 - التأكد من أن جميع البلاغات بالأمور الهامة يتم التعاطي معها بجد وبصورة تتسم بالنزاهة.
 - التأكد من أن الموظف/الموظفين الذين بلغوا عن الأمور الهامة قد فعلوا ذلك بحسن نية – أي أنهم يعتقدون بصدق من صحة الأمر الذي بلغوا به حتى ولو أتضح لاحقاً أنه غير صحيح – وبأنهم سيتمتعون بحماية من الأذى أو المعاملة المضرة بهم أو التأديبية كنتيجة لإبلاغهم بهذا الشأن.

3.5.5 السياسة الخاصة بحماية الطفل

99. تعنى هذه السياسة بحماية الأطفال والذين يعرفون بأي شخص لم يصل إلى سن الثامنة عشرة، وتشمل هذه السياسة خمس فئات من أنواع الإساءة إلى الأطفال التي تعترف بها منظمة أنقذوا الأطفال وهي: الانتهاك الجنسي، والجسدي، والعاطفي، والإهمال والاستغلال. ويمكن تبني فئات فرعية عند الحاجة.
100. تبرز السياسة عدداً من الالتزامات والبيانات المرتبطة بتوفير نظام لحماية الطفل وكذا تطبيق السياسة على الأرض ومراجعتها والتوعية بحالات انتهاك الأطفال ومنعها، والمسئولية الشخصية، وتعيين الموظفين وتعريفهم بظروف العمل في المنظمة والبرمجة الآمنة والتقييم الشامل للمخاطر المرتبطة بالحماية، الإبلاغ والاستجابة، ممارسات حماية سبئية، حماية الأطفال في سياق الاستجابة الإنسانية، الحماية عبر شبكة الإنترنت، القوانين ذات الصلة والمصادقة عليها (بما في ذلك اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة). كما تتحدث عن النشرة الصادرة عن الأمين العام للأمم المتحدة والتي تتضمن تدابير خاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي إلى جانب معاهدات وتشريعات واتفاقيات دولية أخرى سارية النفاذ، وكذا حماية البيانات والامتثال والتدقيق والإبلاغ إلى مجلس إدارة منظمة أنقذوا الأطفال الدولية.
101. تنظر المنظمة إلى ممارسات الحماية السبئية باعتبارها أمراً غير مقبول. وهذه الممارسات تحدث عند إخفاق أي موظف أو أي شخص آخر في توفير الرعاية والدعم المعياري المتوقع منهم والذي توجهه السياسات إلى جانب الإجراءات والتدريب المقدم من قبل المنظمة كما توضح متى يتجاهل أي موظف وأي أطراف أخرى تسري عليهم هذه السياسة حقوق المستفيدين ومصحتهم. قد ينجم عن ممارسات الحماية السبئية المستمرة إلحاق الضرر الذي يمكن أن يصبح انتهاك وتطلب منظمة أنقذوا الأطفال من الإبلاغ عن كافة الحوادث ويتم التعاون معها وفقاً لسياسة الحماية فيها و/أو العمليات التأديبية. ومن الأمثلة على ممارسات الحماية السبئية ما يلي:
- عند عدم أخذ ما يكفي من الاهتمام والرعاية لمنع الضرر على سبيل المثال في الإخفاق على إكمال أنشطة تقييم المخاطر المناسبة واتخاذ خطوات عمل للتخفيف منها.
 - السماح بعدم الإبلاغ عن ممارسات متعسفة أو مثيرة للقلق.
 - وضع الأطفال أو صغار الشباب في أوضاع يمكن أن تكون غير مأمونة أو خطيرة أو غير مريحة جنبا إلى جنب مع كبار السن بما في ذلك استخدام التكنولوجيا/وسائل الاتصال الجماهيري وتجاهل الإرشادات الخاصة بالصحة والسلامة.
 - الإخفاق في التقيد بسياسة المنظمة وإجراءاتها الخاصة بالإعمار.
 - الفشل في التقيد بإجراءات سلسلة التوريد والتي تنجم عن مخاطر أو مضرة تلحق بالطفل/الأطفال.
102. إلى ذلك تشرح هذه السياسة تعاريف بالمصطلحات التالية: حماية الطفل، انتهاك الطفل، الانتهاك الجسدي، الإهمال، الانتهاك العاطفي، الانتهاك الجنسي، الاستغلال وعمل الأطفال.
103. إن تفعيل هذه السياسة يكون مدعوماً بفعل الإجراءات التالية:
- إجراء منظمة أنقذوا الأطفال الدولية الخاص بحماية الطفل.

- إجراء وإرشادات خاصة بالبرمجة الأمانة في المنظمة.
- الإجراءات والإرشادات الخاصة بالإبلاغ والاستجابة وإدارة الحالة.
- الإجراءات والإرشادات بشأن إجراء التحقيق في المنظمة.
- الإجراء الخاص بحماية الطفل في سياقات إنسانية.
- الإرشادات بشأن وسائل الإعلام والاتصال الخاصة بحماية الطفل.

3.5.6 السياسة بشأن صحة وسلامة وأمن الموظفين.

104. توضح هذه السياسة جوانب رئيسية من إجراءات المنظمة الخاصة بإدارة سلامة وأمن موظفيها وأصولها وموجوداتها وبرامجها وسمعتها. وهي تنطبق مباشرة على كافة الموظفين الوطنيين والدوليين في منظمة أنقذوا الأطفال بغض النظر عن البلد الذين يعملون فيه. كما يسري العمل بها على الخبراء الاستشاريين والعاملين في مجال الإعلام والمانحين وجميع الزوار الآخرين للمنظمة في أي بلد وكذا على العاملين برامج الطوارئ.
105. تلتزم هذه السياسة وتخضع لتوجيه المبادئ التالية: مشاركة القيادة العليا، الموافقة المطلعة، واجب الرعاية؛ دمج إدارة السلامة والأمن في تصميم البرامج وإدارتها وعملية صنع القرار، التدريب المناسب لجميع الموظفين، تعيين نقطة اتصال للسلامة والأمن في كل مكتب ميداني، التحليل المستمر لوضع السلامة والأمن والاتجاهات والمخاطر ومستويات التهديد، الموازنة الكافية لإدارة السلامة والأمن لتحقيق الامتثال لسياسة السلامة والأمن والمعايير والإجراءات والمبادئ التوجيهية.
106. تحدد السياسة مسؤوليات الإدارة والعاملين لضمان الامتثال لتدابير السلامة والأمن وتوفير أحكام محددة لتدريب الموظفين على سلامة وأمن الموظفين. أخيراً تؤكد السياسة على ضرورة وجود خطط الإدارة الأمنية وتدابير الإبلاغ وإدارة الأزمات في كل برنامج. وهذا يشمل إعداد خطط إدارة الأمن والسلامة وكذلك خطط الطوارئ.
107. أيضاً ترتبط هذه السياسة بدليل الموارد البشرية الخاص بكل بلد والذي يضع أحكام محددة بشأن صحة وسلامة الموظفين.

3.5.7 الإتجار بالبشر وسياسة الاسترقاق الحديث

108. تسلط هذه السياسة الضوء على نهج المنظمة لمنع الإتجار بالبشر والاسترقاق الحديث بما في ذلك من خلال الوسائل التالية: النوعية، المنع، الإبلاغ والاستجابة. كما تقدم هذه السياسة تعريفات واضحة بالمفردات التالية: الاسترقاق، العبودية، العمل القسري أو الإجباري، والإتجار بالبشر.
109. لا تسمح منظمة أنقذوا الأطفال لأي موظف فيها أو شركاءها أو مورديها أو مقاوليها من الباطن أو أي شخص آخر تتعاقد معه أن ينخرط في أي شكل من أشكال الاسترقاق الحديث. وتعرف مفردة (الاسترقاق الحديث) بصورة واسعة ليشمل أيضاً الإتجار بالبشر.
110. يسري العمل بهذه السياسة على كافة الأشخاص العاملين في المنظمة أو الذين يعملون نيابة عنها بأي صفة كانت بما في ذلك الموظفين في كافة المستويات والمدراء والمسؤولين والعاملين لدى وكلاءها والعاملين المنتدبين إليها والمتطوعين والمتدربين وكذا المقاولين والاستشاريين الخارجيين وممثلين الطرف الثالث والشركاء في قطاع الأعمال، وتتوقع منظمة أنقذوا الأطفال توفر نفس المعايير العليا التي تنص عليها من كافة مقاوليها ومورديها وغيرهم من الشركاء في قطاع الأعمال وفي سياق عملياتها في التعاقد هناك نصوص تحضر تحديداً اللجوء إلى العمل القسري أو الإجباري أو الذي يتم عن طريق الإتجار بالبشر أو أي شخص يحجز في إطار الرق أو العبودية كباراً كانوا أم أطفالاً.
111. تشدد هذه السياسة في المنظمة على نهج لا يتسامح إطلاقاً مع الاسترقاق الحديث وتؤكد على الالتزام بالتصرف الأخلاقي والعمل بنزاهة في كافة معاملاتها وعلاقتها مع قطاع الأعمال وكذا على تنفيذ وتطبيق الأنظمة والضوابط الفعالة للتأكد من عدم حدوث أي حالة من حالات الاسترقاق الحديث في أي مكان في قطاع الأعمال الذي تتعامل معه المنظمة أو في سياق سلاسل الإمداد فيها. أيضاً منظمة أنقذوا الأطفال بضمان توفر الشفافية فيما تقوم به من معاملات مع قطاع الأعمال وكذا في نهجها للتعاقد مع الاسترقاق الحديث من خلال سلال الإمداد فيها والمتسقة مع التزاماتها الوطنية والدولية في الإفصاح كما أنها تمتثل مع جميع القوانين واللوائح والمدونات النافذة والتي يجري العمل فيها من وقت لآخر بما في ذلك قانون الاسترقاق الحديث، قانون حماية ضحايا الإتجار الصادر عن حكومة الولايات المتحدة الأمريكية للعام 2000، وكذا النص المعياري الإلزامي الصادر عن الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية رقم 303 بشأن الإتجار بالبشر (الصادر يوليو 2015) ومعايير العمل الدولية بخصوص عمل الأطفال والعمل القسري.

3.5.8 السياسة الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول

112. وترمي سياسة منظمة أنقذوا الأطفال هذه إلى تعزيز تكافؤ الفرص في التوظيف وحظر أي نوع من التمييز القائم على النوع الاجتماعي أو السن أو الطبقة الاجتماعية أو الإعاقة أو الوضع الصحي أو المعتقد الديني أو العرق أو الأصل. وهذه السياسة تمثل جزء من استراتيجية والتزامات واسعة وضعتها المنظمة على المستوى العالمي وهي كذلك تقدم تعاريف واضحة للمفردات التالية: الكفاءة الثقافية، الإعاقة، التنوع، الإنصاف، الشمول، التعامل الإيجابي، خصائص محمية، التحيز الأعمى.

113. تطبق الحقوق والواجبات الواردة في هذه السياسة على قدم المساواة على كافة موظفي المنظمة سواء بدوام كامل أو جزئي وسواء ب عقود دائمة أو محددة وأيضاً الأشخاص/الكيانات المرتبطة بعلاقة مع المنظمة كالشركاء والموظفين في مكاتب وكلاء المنظمة والمقاولين والمتطوعين وكذا أشخاص آخرين يتم توظيفهم بمقتضى عقد لتقديم خدمات. كما يسري العمل بهذه السياسة على كافة جوانب علاقة المنظمة مع الموظفين وعلى تلك العلاقات فيما بين الموظفين أنفسهم في كافة المستويات وهذا يتضمن الإعلانات عن الوظائف والتعيين والاختيار والتدريب وفرص الترقية وظروف الخدمة وكذا المرتبات والمزايا والسلوك أثناء العمل وإجراءات التأديب والتظلم وإنهاء العمل وكذا مرحلة ما بعد إنهاء العمل.

114. تورد السياسة مجموعة واضحة من المهام والمسؤوليات على مستوى إدارة المنظمة والموظفين وتحدد بالتعريف أشكال التمييز التي ينبغي معالجتها من قبل المنظمة، وتشمل: التمييز المباشر (سواء كان حقيقي أو متصور) والتمييز غير المباشر والأذى والتحرش. على غرار ذلك تبرز هذه السياسة عدد من الاعتبارات خلال مجمل عملية التوظيف (مدعومة بسياسة وإجراءات المنظمة الخاصة بالتوظيف) وكذا للأنشطة المرتبطة بتطوير وتدريب الأشخاص. أخيراً تتناول السياسة ترتيبات محددة للالتزامات في إطار السياسة الخاصة بالتنوع والإنصاف والشمول ورقابة الأنشطة المرتبطة بها ورفع التقارير عنها بصورة منتظمة.

3.5.9 سياسة مكافحة التحرش والتمييز

115. تعنى هذه السياسة تحديداً بتوفير بيئة عمل آمنة لكل أولئك الذين يعملون مع منظمة أنقذوا الأطفال. وهذه السياسة تعزز وتؤكد على رسائل وتوقعات أساسية لضمان بيئة عمل آمنة وموثوقة لجميع الموظفين من خلال الإشارة بجلاء وصراحة إلى أن أي شكل من أشكال التحرش والتهريب والتمييز والعنف الجسدي والجنسي والاستغلال لا يتم التسامح معه إطلاقاً في المنظمة وفي إطار التعريف المشروحة لهذه الأفعال. وهي تكمل السلوكيات المتوقعة ممكن يعمل معنا والموضحة بالشرح في مدونة السلوك المعمول بها في منظمة أنقذوا الأطفال، وهذه السياسة يرافقها إجراء خاص بها لمكافحة التحرش والتهريب والتمييز.

116. يسري العمل بهذه السياسة على كافة من يعمل مع أو يمثل المنظمة بأي صفة كانت بمن فيهم الأمناء والموظفين والمنتدبين والاستشاريين والمتطوعين والمدربين والمقاولين. وهي قائمة على أساس المبادئ التالية:

- خلق بيئة عمل آمنة وموثوقة وشفافة.
- عدم التسامح إطلاقاً مع أي نوع من أنواع التحرش أو التهريب أو التمييز.
- الالتزام بممارسة الأفعال والسلوكيات الجيدة (بما في ذلك فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والتهريب والتمييز).
- الإبلاغ والاستجابة.

117. تؤكد السياسة على أن أي شخص قد تعرض أو كان شاهداً على التحرش أو التحرش الجنسي أو التهريب و/أو التمييز له الحق في رفع شكوى وله الحق أيضاً في أن يتم التعامل مع هذه الشكوى بجدية وبسرعة على أن تحاط بالحساسية والكرامة. في جميع الحالات ستوفر الحماية لكافة الأفراد ضد الأذى أو الانتقام أو توجيه اتهامات باطله ضدهم والتي يمكن أن تنجم كنتيجة لإبلاغهم عن مثل هذه السلوكيات.

118. تراجع السياسة مسؤوليات كل من إدارة المنظمة وموظفيها فيما يتعلق بإنفاذ هذه السياسة والإشارة إلى آليات التظلم للعمل بها بحيث تثار أي حالات مقلقة أو الإبلاغ عنها. وهذا يتضمن آليات الشكاوى كما وردت في سياسات أخرى مثل السياسة الخاصة بالتظلم والسياسة الخاصة بالحماية ضد الاستغلال والانتهاك الجنسي وكذلك السياسة الخاصة بالإبلاغ عن حالات مشبوهة.

119. أيضاً تقدم هذه السياسة جملة تعاريف واضحة عن المفردات التالية: التحرش، التحرش الجنسي، التهريب، التمييز، الاستغلال الجنسي، الانتهاك الجنسي، والتمييز والسلوك المشين.

3.5.10 السياسة الخاصة بالاحتيال والرشوة والفساد

120. ترمي هذه السياسة وما يرافقها من إجراء إلى:

- بيان مسؤوليات منظمة أنقذوا الأطفال الدولية باعتبارها مؤسسة وكيف ستحقق الهدف بالالتزام والتقييد بعدم التسامح إطلاقاً مع أفعال الاحتيال والرشوة والفساد في عملها بما في ذلك من قبل أي طرف ثالث تتعامل معه المنظمة.
- توفير معلومات وإرشادات لأولئك العاملين لمصلحة المنظمة في كيف يكونوا على إلمام بأفعال الاحتيال والرشوة والفساد وكيفية التعامل معها.

121. يسري العمل بهذه السياسة على كافة موظفي المنظمة بمن فيهم العاملين مع وكلاءها والعاملين المنتدبين والمتطوعين والمدربين والمقاولين والاستشاريين وكذلك جهات من طرف ثالث بمن فيهم الشركاء والموردين والموزعين والوكلاء والاستشاريين.

122. تنص السياسة على أنه يشترط على جميع الموظفين قد التحقوا بدورة التدريب الإجمالي الخاصة بالتنوع بحالات الاحتيال والتي تنفذها المنظمة وتطلب من هؤلاء الموظفين أن يكونوا قادرين على إثبات أنهم قد تلقوا هذه الدورة.

123. توضح هذه السياسة أيضاً التزامات منظمة أنقذوا الأطفال لمنع حالات الاحتيال والرشوة والفساد في برامجها وكذا التخفيف من أثارها والإبلاغ عنها والاستجابة لها.

124. أيضاً تتضمن السياسة تعريفات واضحة بالمصطلحات التالية: الاحتيال، الرشوة، الفساد، تضارب المصالح، جهات من طرف ثالث.

3.5.11 سياسة التظلم

125. ترمي هذه السياسة لضمان توفر وسيلة فعالة للموظفين لرفع عدم رضاهم أو لتقديم شكاوهم التي على صله ب (1) ظروف العمل عندهم (2) حالة العمل (3) العلاقات في العمل أو (4) أي إجراء عمل قامت به المنظمة أو تعتزم القيام به وله علاقة بذلك الموظف/الموظفة مقدم الشكوى. ويسري العمل بهذه السياسة على كافة الموظفين في منظمة أنقذوا الأطفال ويرافقها إجراء تظلم خاص بها يحيل إلى السياسة التأديبية والإجراء الخاص بها، أيضاً تعرف السياسة بوضوح هذا المصطلح التظلم.

126. ضماناً لتنفيذ هذه السياسة بصورة فعالة فهي تنص على وجوب توفر إجراءات رفع تظلم الموظفين المحليين في كل بلد من البلدان التي تعمل فيها منظمة أنقذوا الأطفال الدولية، بما فيها كافة المكاتب القطرية والإقليمية وكذا مكاتب ومركز المناصرة، كما يجب أيضاً توفر إجراء رفع تظلم للموظفين بعقود دولية. على أن تكون جميع إجراءات التظلم ممثلة وملتزمة بالتشريعات الوطنية.

127. تلتزم السياسة الخاصة بالتظلم وتعمل بتوجيه من المبادئ التالية:

- يجب على المدراء وفي جميع الحالات التعامل مع حالات التظلم فوراً وألا يؤخروا بشكل غير معقول أي اجتماعات أو قرارات أو تأكد من اتخاذ هذه القرارات الخاصة بالتظلم.
- ينبغي أن يتصرف المدراء بصورة متناسقة وموحدة فيما يتعلق بحالات التظلم ويجب أن تتم الرقابة على ذلك من قبل قسم الموارد البشرية.
- يجب القيام بإجراء تحقيق كلما كان ذلك مطلوباً ومناسباً للتثبت من وقائع الحالة.
- ينبغي إتاحة المجال للموظفين أن يرافقهم في أي اجتماعات رسمية للتظلم زميل من زملائهم في العمل.
- ينبغي إتاحة الفرصة للموظفين للاستئناف ضد أي قرار رسمي اتخذ.

128. استثناءات في السياسة الخاصة بالتظلم:

- عندما يكون التظلم مرتبطاً أو يمكن أن يكون مرتبطاً بعمل الموظف مع الأطفال والشباب ، يجب الالتزام بسياسة حماية الطفل في المنظمة جنباً إلى جنب مع هذه السياسة.
- عندما يكون التظلم متعلقاً بالاحتيال ، يجب الالتزام بسياسة المنظمة الخاصة بالاحتيال بالاقتران مع هذه السياسة.
- الغرض من الإجراء المنصوص عليه في السياسة هو توفير طريقة عادلة وشاملة للتعامل مع الشكاوى بأسرع ما يمكن مع مراعاة الانتشار الجغرافي للمنظمة.

129. توضح السياسة الإجراء الخاص بالتظلم إذا ما كان هناك تداخل بين حالات التظلم والتأديب.

3.5.12 إجراءات التشغيل القياسية لتقليل انتشار جائحة كورونا في المكتب أو مكان العمل

130. وتبرز هذه الإجراءات التوعوية بعوامل المخاطر وكذا الخطوات التي يجب اتباعها لتقليل انتشار جائحة كورونا في المكتب ؛ وأداب التنفس ونظافة اليدين لكافة الموظفين والعملاء وزوار موقع العمل؛ وكذا النظافة والتعقيم الروتيني للبيئة المحيطة والتدابير الاحترازية الواجب اتباعها.

131. إن هذه الوثيقة الخاصة بهذا الإجراء هي وثيقة حية يتم تحديثها بحسب احتياجات السياق والوضع.

3.5.13 التطبيق في سياق المشروع

132. إن تطبيق المتطلبات البيئية والاجتماعية لمنظمة أنقذوا الأطفال في سياق المشروع لن يلغي أو يقلل بأي حال من الأحوال التزام المنظمة بالامتثال للمعايير البيئية والاجتماعية للبنك الدولي والقوانين والأنظمة في اليمن ،على النحو المنصوص عليه في هذا الإطار للإدارة البيئية والاجتماعية.

3.6 مقارنة بين متطلبات البنك الدولي والمتطلبات المعمول بها في اليمن

133. يعقد الجدول التالي مقارنة أهداف المعايير البيئية والاجتماعية للبنك الدولي مع المتطلبات المعمول بها في اليمن ويحدد الفجوات ويقترح كتنوصية إجراءات عمل.

جدول 4 مقارنة أهداف إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية المعمول بها في البنك الدولي مع المتطلبات البيئية والاجتماعية المعمول بها في اليمن والمتصلة بالمشروع

إجراءات سد الفجوة	المتطلبات اليمنية	الأهداف (مأخوذة مباشرة من إطار عمل البيئي والاجتماعي للبنك الدولي)
		المعيار البيئي والاجتماعي 1
تتوافق المتطلبات الوطنية وأهداف الإطار البيئي والاجتماعي ويكمل كل منهما الآخر ستطبق الجهات المنفذة كلاً من الإطار البيئي والاجتماعي والمتطلبات الوطنية.	يشترط قانون حماية البيئة (رقم 26-1995) إعداد تقييم الأثر البيئي أثناء مرحلة التحضير لكافة المشاريع وكذا تضمين تدابير التخفيف في رأس مال المشروع والنفقات الجارية (كما جاء في قرار مجلس الوزراء 1993/89). ويجب أن يتناول تقييم الأثر البيئي بالوصف: (1) الأنشطة المقترحة في المشروع، تصميم المشروع، البيئة المحيطة التي يمكن أن تتأثر بالنشاط بما في ذلك الأرض والمنطقة المجاورة، (2) متطلبات الطاقة ونوعها ومصدرها، المواد الخام وخدمات البنية التحتية وخطة طوارئ الطرقات والسلامة، التخلص من النفايات وما إلى ذلك، (3) بدائل استخدام مدخلات أقل تلوثاً وكذا الأخذ في الاعتبار لبدائل (ليس فيه مشروع) (المادة 37، الفقرة ب في قانون حماية البيئة). تتطلب الإرشادات الخاصة بتقييم الأثر البيئي أن تأخذ أنشطة تقييم الأثر البيئي والاجتماعي في الاعتبار موافقة أو رفض المجتمعات المحلية على المشروع المقترح مع توفر براهين وسجلات للمشاورات العامة التي تمت في هذا الشأن وفي حالة الموافقة عليه ينبغي أن يتضمن التقييم بيانات خط الأساس ومؤشرات وخطة للرقابة. أيضاً يتضمن هذا التقييم متطلبات خاصة بالرقابة وبناء القدرات والتحقق من نتائج الرقابة ومخرجاتها (المادة 60 من قانون حماية البيئة).	معرفة وتحديد وتقييم وإدارة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية للمشروع بأسلوب يتسق مع المعايير البيئية والاجتماعية..
ستقوم الجهات المنفذة بتطبيق متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي.	لا يوجد في القانون اليمني مماثل لإجراءات التخفيف الترتيبية. يعطي القانون الوطني الأولوية لمبدأ حماية البيئة ومنع التلوث، وليس فقط لتخفيف الآثار أو تعويضها. يجب أن تنفذ جميع المشاريع الجديدة بتقييمات الأثر البيئي لمنع التأثيرات السلبية ويجب أن تحصل على تصريح بيئي. لا يُسمح بأي مشروع أو هيكل جديد يمكن أن يضر بالبيئة والموارد الطبيعية أو يلوّثها أو يؤدي إلى تدهورها، ويجب أن تستخدم جميع المشاريع الجديدة أفضل الممارسات المتاحة للإنتاج النظيف وتطبيق تدابير حماية البيئة / منع التلوث..	اعتماد نهج تراتبي توخيا لتخفيف المخاطر والآثار وتجنبها عندما لا يكون التجنب ممكناً، يتم التقليل إلى أدنى حد أو التخفيض من المخاطر والآثار إلى مستويات مقبولة بمجرد التقليل أو الحد من المخاطر والآثار يتم التخفيف منها. في حالة استمرار وجود آثار متبقية كبيرة، قم بتعويضها أو موازنتها، حيثما يكون ذلك ممكناً فنياً ومالياً..
تتوافق المتطلبات الوطنية وأهداف الإطار البيئي والاجتماعي، ويكمل كل منهما الآخر. ستقوم الجهات المنفذة بتطبيق متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي.	المدرجة في قانون حماية البيئة (26/1995)	اعتماد تدابير متغايرة بحيث لا تقع الآثار السلبية بشكل غير متناسب على الفئات المحرومة أو الضعيفة، ولا يكونون محرومين من المشاركة في المنافع والفرص التنموية الناتجة عن المشروع.
ستأخذ الجهات المنفذة في الاعتبار القوانين واللوائح الوطنية عند تطبيق متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي	يجب على مجلس حماية البيئة إبلاغ الموافقين على المشاريع المقترحة بنتائج الفحص في غضون ثلاثة أشهر من تقديم مقترح المشروع وتحديد أداة التقييم البيئي المناسبة والدراسات المطلوبة اللازمة لتقييم المخاطر والآثار المحتملة. يوفر دليل تقييم التأثير البيئي إمكانية استخدام إجراءات ومعايير التقييم الإقليمية والدولية عند الاقتضاء. إذا تم رفض المشروع، يجب أن تشير مذكرة الرفض إلى أساس الرفض، وكذلك الأقسام ذات الصلة من الإطار التنظيمي. يوفر دليل تقييم الأثر البيئي أيضاً إمكانية لمقدمي المشروع للاعتراض على أي رفض والاستئناف أمام المحكمة الخاصة، في غضون 60 يوماً. يتعين على المحكمة إصدار حكم نهائي في غضون ستة أشهر (الفصل 1 المادة 3 ، من قانون حماية البيئة ، 26/1995- واللجنة التنفيذية (-148/2000).	الاستفادة من المؤسسات والأنظمة والقوانين واللوائح والإجراءات البيئية والاجتماعية الوطنية في تقييم المشاريع وإعدادها وتنفيذها، كلما كان ذلك مناسباً..

إجراءات سد الفجوة	المتطلبات اليمنية	الأهداف (مأخوذة مباشرة من إطار عمل البيئي والاجتماعي للبنك الدولي)
ستأخذ الجهات المنفذة في الاعتبار القوانين واللوائح الوطنية عند تطبيق متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي	مدرجة في قانون حماية البيئة رقم 26/1995.	لتعزيز الأداء البيئي والاجتماعي المحسن ، بطرق تعترف بقدرة المقترض وتعززها..
المعيار البيئي والاجتماعي 2 . العمل وظروف العمل		
ستعمل الجهات المنفذة على ضمان تناسب التدابير المطلوبة من المقاولين رهناً بطبيعة النشاط والمخاطر والآثار المحتملة المحددة حسب الاقتضاء ، سيطلب من المقاولين أن يكون لديهم مسؤول الصحة والسلامة المهنية ومختص للإسعافات الأولية. يجب على المقاولين الاحتفاظ بسجلات للحوادث ، وإبلاغ الجهات المنفذة بها. قد يُطلب من المقاولين إجراء إحاطات يومية عن الصحة والسلامة ، وتقديم تدريب توجيهي للعمال الجدد.	مدرج في قانون العمل اليمني (قانون 5/1995) ، المواد 113 ، 114 ، 115 ، 116 ، 117 ، 118 ، يتناول الفصل 9 من قانون العمل (5/1995) وقانون العمل رقم 25/1997 وقانون العمل رقم 25/2003. الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل في المواد 113 إلى 118. ويغطي الفصل 10 التأمين الخاص بالعمال. يُطلب من أرباب العمل توفير شروط السلامة والصحة المهنية اللازمة ، بما في ذلك: التهوية والإضاءة في أماكن العمل ؛ الحماية من مخاطر الانبعاثات (الغاز ، الغبار ، إلخ) ؛ الحماية من حوادث الآلات ومخاطرها ؛ توفير مرابض خاصة بالنوع الاجتماعي ؛ توفير مياه الشرب المأمونة للعمال ؛ معدات مكافحة الحرائق الأساسية ومخارج الطوارئ ؛ توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة ؛ تقديم تعويض عادل، الحصول على الفحوصات الطبية الدورية ؛ توفر الإسعافات الأولية. على السلطة المختصة التأكد من توفر بيئة العمل المناسبة وشروط السلامة والصحة المهنية. تتولى وزارة العمل تقديم المشورة لأصحاب العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية ؛ وتنظيم وتنفيذ برامج تدريبية للوقاية من الحوادث ؛ تبادل المعلومات الفنية ؛ تحديد وتقييم وسائل تدابير الوقاية من الحوادث ؛ إلخ. للوزير أن يشكل لجان فرعية للصحة والسلامة المهنية في المحافظات وفي القطاعات والصناعات تشمل الجهات ذات العلاقة. ويحدد قرار التشكيل اختصاصات هذه اللجان والشروط المرجعية الخاصة بها والقواعد التي تحكم عملها. عندما عجز أرباب العمل في تنفيذ أنظمة حماية العمال وسلامة العمل ، من الممكن أن يتلقوا أمر بالتوقف من الوزير لمدة أسبوع ، حتى يتم توضيح أسباب المخالفة. وعلى الوزير إحالة الأمر إلى لجنة التحكيم المختصة في حالة تمديد الإيقاف الجزئي أو طلب الإيقاف الكامل. وإذا لم يقم صاحب العمل بإزالة الخطر ، يحق للعمال الذين توقفوا عن العمل الحصول على أجر كامل.	لتعزيز السلامة والصحة في العمل.
سيطلب من المقاولين الامتثال للتشريعات الوطنية عند توظيف العمال.	مدرج في قانون العمل اليمني رقم 5 /1995 ، المواد 5 و 42 و 67.	لتعزيز المعاملة المنصفة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص لعمال المشروع.

إجراءات سد الفجوة	المتطلبات اليمنية	الأهداف (مأخوذة مباشرة من إطار عمل البيئي والاجتماعي للبنك الدولي)
<p>سيتم تطبيق التشريعات الوطنية. ومع ذلك سيتم تطبيق معايير البنك الدولي حيثما توجد فجوات يسود المعيار الأعلى بين التشريعات الوطنية ومعايير البنك الدولي دائمًا في حالة عدم اليقين في المتطلبات المعمول بها.</p>	<p>مدرج في قانون العمل اليمني رقم (5/1995)، المواد 5، 15، 42، 43، 44، 45، 46، 47 أ، 47 ب، 89؛ وكذا قانون تنظيم النقابات العمالية (35/2002). وكذا قانون التأمينات الاجتماعية (26/1991).</p> <p>ينظم قانون العمل حقوق العمال وأجورهم وحمايتهم وصحتهم وسلامتهم المهنية. بالإضافة إلى ذلك، ينظم قانون التأمينات الاجتماعية تعويضات التقاعد.</p> <p>النوع الاجتماعي</p> <p>صادق اليمن على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) في عام 1984، وأعد استراتيجية وطنية لتنمية المرأة في عام 1997، والتي تم تحديثها في عام 2015. تم التفويض بتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى الوزارات والهيئات المعنية (القرار 55 / 2009). وبناءً على التعديلات التي اقترحتها اللجنة الوطنية للمرأة، تم تعديل 24 قانونًا لضمان بناء التوازن بين الجنسين وفقًا للاتفاقية.</p> <p>ينص قانون العمل (القانون 5/1995) على أن النساء متساويات مع الرجال في جميع الجوانب دون أي تمييز، وأنه ينبغي الحفاظ على المساواة بين العاملات والعاملين في التوظيف والترقية والأجور والتدريب والتأمين الاجتماعي. كما ينظم هذا القانون وقت العمل للحوامل.</p>	<p>لحماية عمال المشروع، بما في ذلك العمال الضعفاء مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة والأطفال (في سن العمل)، وفقًا لهذا المعيار البيئي والاجتماعي والعمال المهاجرين والعمال المتقاعدين والعاملين في المجتمع وعمال الإمداد الأولي، حسب الاقتضاء.</p>
<p>العمل القسري</p> <p>سيطلب من المقاولين الامتثال للتشريعات الوطنية ويطلب منهم كإجراء احترازي القيام استقراء بتفتيش عشوائي على أساس منتظم لضمان الامتثال.</p> <p>عمل الأطفال</p> <p>يحظر على المقاول توظيف أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا. سيتم إجراء المراقبة من خلال نظام البطاقة الشخصية المطلوب من كل موظف تقديمها عند التوظيف.</p> <p>إذا ما وجد أن مقاولًا ما قام بإشراك أطفال دون السن القانونية في المشروع، فسيتم الإبلاغ عن هذه الحالة رسمياً، وسيتم إنهاء العقد.</p>	<p>عمل الأطفال</p> <p>مدرج في قانون العمل اليمني رقم 5/1995، المادة 49</p> <p>كما صادق اليمن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل (قانون 7/2001). تحدد الاتفاقية حداً أدنى لسن الالتحاق بالعمل.</p> <p>كما صادق اليمن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال. وهذه الاتفاقية تشري إلى عمل الأطفال باعتباره عمل خطير عقلياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو أخلاقياً وضاراً بالأطفال؛ ويتدخل في تعليمهم من خلال حرمانهم من فرصة الذهاب إلى المدرسة، ومن خلال إجبارهم على ترك المدرسة قبل الأوان؛ أو بمطالبتهم بمحاولة الجمع بين الحضور إلى المدرسة والعمل الشاق المفرط..</p> <p>قد يكون من الصعب رسم خط بين الأشكال "المقبولة" لعمل الأطفال وعمالة الأطفال، حيث يعتمد ذلك على سن الطفل وأنواع العمل المنجز والظروف التي يتم فيه.</p>	<p>منع استخدام جميع أشكال العمل القسري وعمل الأطفال.</p>
<p>يجب على المقاولين إبلاغ العمال بحقوقهم في التنظيم وفقاً للقانون.</p>	<p>مدرج في قانون العمل اليمني (5/1995) المادتان 151 و 152 وقانون تنظيم النقابات العمالية (35/2002)</p>	<p>دعم مبادئ حرية الانضمام الى النقابات والمساومة الجماعية للعاملين في المشروع بما يتوافق مع القانون الوطني.</p>

إجراءات سد الفجوة	المتطلبات اليمنية	الأهداف (مأخوذة مباشرة من إطار عمل البيئي والاجتماعي للبنك الدولي)
<p>سيطلب من المقاولين الامتثال للتشريعات الوطنية بهذا الخصوص. سيطلب من المقاولين أن يكون لديهم آلية للتظلم لعمالهم وإبلاغ عمالهم بها أثناء التهيئة. يجب توفير آلية للتظلم للعمال بشكل منفصل عن آلية التظلم العامة للمشروع اللازمة بموجب المعيار البيئي والاجتماعي 10. إذا لم يكن المقاول قادرًا على توفير آلية التظلم لهؤلاء العمال ، فستوفر الجهات المنفذة لهؤلاء العمال إمكانية الوصول إلى آلية التظلم على مستوى المشروع. ستطلب جهات التنفيذ و جهة الرقابة من طرف ثالث من المقاولين تسجيل تظلمات العمال في تقارير شهرية.</p>	<p>مدرج في قانون العمل اليمني (5/1995) المواد 129 و 130 و 132 و 136.</p>	<p>تزويد عمال المشروع بوسائل يمكن الوصول إليها لإثارة مخاوف على صلة مكان العمل.</p>
المعيار البيئي والاجتماعي 3 كفاءة الموارد ومنع وإدارة التلوث		
<p>تتوافق المتطلبات الوطنية وأهداف الإطار البيئي والاجتماعي ، ويكمل كل منهما الآخر.</p>	<p>مدرج في قانون حماية البيئة وقانون المياه (33/2002) وقانون المناجم والمحاجر (24/2002) وقانون الكهرباء (1/2009) واستراتيجية الطاقة المتجددة.</p>	<p>لتعزيز الاستخدام المستدام للموارد ، بما في ذلك الطاقة والمياه والمواد الخام.</p>
<p>ستطبق الجهات المنفذة كلاً من إطار العمل البيئي والاجتماعي والمتطلبات الوطنية على المشروع</p>	<p>يعطي القانون الوطني الأولوية لمبدأ حماية البيئة ومنع التلوث ، وليس فقط لتخفيف الآثار أو تعويضها. يجب أن تنفذ جميع المشاريع الجديدة أنشطة لتقييم الأثر البيئي لمنع التأثيرات السيئة ويجب أن تحصل على تصريح بيئي. لا يُسمح بأي مشروع أو هيكل جديد يمكن أن يضر بالبيئة والموارد الطبيعية أو يلوّثها أو يؤدي إلى تدهورها ، ويجب أن تستخدم جميع المشاريع الجديدة أفضل الممارسات المتاحة للإنتاج النظيف وتطبيق تدابير حماية البيئة / منع التلوث. يشجع القانون اليمني القطاعات والمشاريع ذات الصلة على توفير القدرات المؤسسية والتدريب للمشاريع لتعزيز قدرتها ومعارفها في التعامل مع القضايا البيئية. كما يشجع البحث والتطوير في جميع الجوانب البيئية (قانون حماية البيئة ، المادة 90).</p>	<p>لتجنب أو التقليل إلى أدنى حد من الآثار السلبية على صحة الإنسان والبيئة عن طريق تجنب أو تقليل التلوث من أنشطة المشروع.</p>
<p>سيتم تطبيق الأهداف الواردة في إطار العمل البيئي والاجتماعي في البنك الدولي والمتطلبات الوطنية على المشروع.</p>	<p>المدرجة في قانون حماية البيئة (26/1995). كما أنه التزام يمني بموجب اتفاقية تغير المناخ.</p>	<p>لتجنب أو التقليل إلى أدنى حد من انبعاثات الملوثات المناخية قصيرة وطويلة الأجل المرتبطة بالمشروع</p>
<p>سيتم تطبيق الأهداف الواردة في إطار العمل البيئي والاجتماعي في البنك الدولي والمتطلبات الوطنية على المشروع.</p>	<p>مدرج في قانون حماية البيئة (26/1995) وقانون مبيدات الآفات (25/1999) وقانون النظافة العامة (39/1999) وقانون إنشاء صناديق التنظيف (20/1999)</p>	<p>لتجنب أو التقليل إلى أدنى حد من توليد النفايات الخطرة وغير الخطرة.</p>
<p>سيتم تطبيق الأهداف الواردة في إطار العمل البيئي والاجتماعي في البنك الدولي والمتطلبات الوطنية على المشروع.</p>	<p>مدرج في قانون المبيدات (25/1999) وقانون حماية البيئة (26/1995)</p>	<p>للتقليل إلى أدنى حد وإدارة المخاطر والآثار المرتبطة باستخدام مبيدات الآفات.</p>
المعيار البيئي والاجتماعي 4 صحة المجتمع وسلامته		
<p>ستتبع الجهات المنفذة متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي وبشكل أكثر تحديداً ، يتضمن إطار الإدارة البيئية والاجتماعية هذا خطة عمل لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسي والتحرش الجنسي.</p>	<p>لا يتناول القانون اليمني صحة المجتمع وسلامته على وجه التحديد</p>	<p>لتوقع وتجنب الآثار السلبية على صحة وسلامة المجتمعات المتضررة من المشروع خلال دورة حياة المشروع من كل من الظروف الروتينية وغير الروتينية.</p>

الأهداف (مأخوذة مباشرة من إطار عمل البيئي والاجتماعي للبنك الدولي)	المتطلبات اليمنية	إجراءات سد الفجوة
من الفقرة 7 من المعيار البيئي والاجتماعي حيثما يكون ذلك ممكنًا فنيًا وماليًا ، سيطبق المقترح أيضًا مفهوم الوصول الشامل إلى تصميم وإنشاء مثل هذه المباني والهياكل الجديدة.		
لتعزيز الجودة والسلامة ، والاعتبارات المتعلقة بتغير المناخ ، أثناء تصميم وإنشاء البنية التحتية ، بما في ذلك السدود.	لا يوجد مقابل لذلك في القانون اليمني. ومع ذلك ، فإن التزامات المساهمة الوطنية وكذا قوانين وطنية أخرى (من قانون حماية البيئة ، الفصل 2 ، المادة 5 و 7) تعالج الشواغل البيئية العالمية ، مثل طبقة الأوزون وتغير المناخ.	ستتبع الجهات المنفذة متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي
لتجنب أو التقليل إلى أدنى حد من تعرض المجتمع لمخاطر المرور والسلامة على الطرق المرتبطة بالمشروع والأمراض والمواد الخطرة.	لا يوجد مقابل لذلك في القانون اليمني	ستتبع الجهات المنفذة متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي
اتخاذ تدابير فعالة للتصدي للحوادث الطارئة	مدرج في قانون العمل اليمني رقم 5 لسنة 1995 ، المواد 119 ، 121	تمت مواءمة المتطلبات الوطنية وأهداف الإطار البيئي والاجتماعي ، ولم يتم ملاحظة أي ثغرات كبيرة. سيتم تطبيق أهداف إطار العمل البيئي والاجتماعي والمتطلبات الوطنية على المشروع
لضمان تنفيذ حماية الموظفين والممتلكات بطريقة تتجنب أو تقلل من المخاطر التي تتعرض لها المجتمعات المتأثرة بالمشروع.	لا يوجد مقابل لذلك في القانون اليمني	ستتبع الجهات المنفذة متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي . كما هو مبين في خطة الالتزام البيئي والاجتماعي الخاصة بالمشروع ، ستقوم الجهات المنفذة بإعداد (smp) قبل بدء تنفيذ المشروع..
المعيار البيئي والاجتماعي 5 حيازة الأرض والقبول على استخدام الأراضي وإعادة التوطين غير الطوعي		
		ليس على صلة بالمشروع
المعيار البيئي والاجتماعي 6 حفظ التنوع البيولوجي والإدارة المستدامة للموارد الطبيعية الحية		
		ليس على صلة بالمشروع
المعيار البيئي والاجتماعي 7 الشعوب الأصلية / المجتمعات المحلية التقليدية في أفريقيا جنوب الصحراء المحرومة تاريخيًا		
		ليس على صلة بالمشروع
المعيار البيئي والاجتماعي 8 التراث الثقافي		
		ليس على صلة بالمشروع
المعيار البيئي والاجتماعي 9 الوسطاء الماليون		
		ليس على صلة بالمشروع

إجراءات سد الفجوة	المتطلبات اليمنية	الأهداف (مأخوذة مباشرة من إطار عمل البيئي والاجتماعي للبنك الدولي)
المعيار البيئي والاجتماعي 10 إشراك أصحاب المصلحة والإفصاح عن المعلومات		
ستتبع الجهات المنفذة متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي	تنص المادة 35 من الدستور اليمني على أن حماية البيئة مسؤولية الدولة والمجتمع وأنها واجب على كل مواطن. تعتبر مشاركة المجتمع والمنظمات غير الحكومية جزءاً أساسياً من المشاورات التي تتم أثناء التخطيط للمشاريع المقترحة ، وهي عملية مستمرة قبل وأثناء وبعد تنفيذ المشروع (الدليل الصادر من هيئة حماية البيئة) علاوة على ذلك ، يمكن للمنظمات غير الحكومية والأفراد رفع دعوى مباشرة ضد أي شخص أو كيان يتسبب في ضرر للبيئة والموارد الطبيعية أو المشاركة في تدهورها وتلوثها (المادة 4 من قانون حماية البيئة ، الفقرة 4 والمادة 82).	إن استحداث مقاربة ممنهجة لإشراك أصحاب المصلحة من شأنه أن يساعد المقترضين على تحديد أصحاب المصلحة وبناء علاقة بناءة معهم والحفاظ عليها ، ولا سيما الأطراف المتأثرة بالمشروع.
ستتبع الجهات المنفذة متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي	موجود في قانون الإدارة المحلية	لتقييم مستوى اهتمام أصحاب المصلحة ودعم المشروع وتمكين آراء أصحاب المصلحة من أخذها في الاعتبار في تصميم المشروع والأداء البيئي والاجتماعي.
ستتبع الجهات المنفذة متطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي	موجود في قانون الإدارة المحلية	لتعزيز وتوفير وسائل للمشاركة الفعالة والشاملة مع الأطراف المتأثرة بالمشروع طوال دورة حياة المشروع بشأن القضايا التي يمكن أن تؤثر عليهم.
تمت مواءمة المتطلبات الوطنية وأهداف الإطار البيئي والاجتماعي، ولم يتم ملاحظة أي ثغرات كبيرة. سيتم تطبيق أهداف إطار العمل البيئي والاجتماعي والمتطلبات الوطنية على المشروع	يجب أن تتضمن تقييمات الأثر البيئي والاجتماعي قائمة مرجعية وملخصاً غير تقني للاستخدام العام والإفصاح في شكل ولغة مفهومة لعامة الناس. (الدليل الصادر عن هيئة حماية البيئة وتقييم الأثر البيئي).	للتأكد من أن معلومات المشروع المناسبة بشأن المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية يتم الإفصاح عنها لأصحاب المصلحة في الوقت المناسب ، وبصياغة تكون مفهومة لديهم ويمكن الوصول إليها من قبلهم.
تمت مواءمة المتطلبات الوطنية وأهداف الإطار البيئي والاجتماعي، ولم يتم ملاحظة أي ثغرات كبيرة. سيتم تطبيق أهداف إطار العمل البيئي والاجتماعي والمتطلبات الوطنية على المشروع	تسمح المادة 51 من الدستور باللجوء إلى القضاء. ينص قانون الإدارة المحلية على حق التظلم أمام لجنة التقدير / المحاكم. لمعالجة المظالم ، يمكن للأشخاص المتأثرين بالمشروع أولاً للحصول على ترضية من خلال الممارسات العرفية المحلية لحل النزاع. يمكنهم بعد ذلك الشروع بالإجراءات القانونية وفقاً للقانون الوطني.	لتزويد الأطراف المتأثرة بالمشروع بوسائل يمكن الوصول إليها وشاملة للرفع بالمشاكل والتظلمات ، والسماح للمقترضين بالاستجابة لهذه المظالم وإدارتها.

4. خط الأساس البيئي والاجتماعي²⁰

4.1 قطاع التعليم

134. قبل اندلاع الصراع الجاري أحرز اليمن تقدماً في توسيع نطاق الوصول إلى التعليم الابتدائي ولكنه لم يحقق الأهداف الإنمائية للألفية التي تؤكد على أن جميع الفتيات والفتيان يكملون دورة كاملة من التعليم الابتدائي. يكشف تحليل النوع الاجتماعي عن وجود فجوات كبيرة بين الجنسين في التعليم من حيث المشاركة والإكمال. وقد ارتفع معدل الالتحاق الصافي في التعليم الابتدائي للفتيات من 58.8% عام 2003 إلى حوالي 78.7% عام 2013، ومن 83.5% إلى 92.3% للبنين. ومع ذلك، ظلت معدلات إتمام الدراسة منخفضة، حيث لم تتجاوز نسبة أولئك الذين التحقوا بالصف الأول وتمكنوا من إكمال التعليم الأساسي عن 70% (71.8% للبنين و 66.7% للفتيات). وسجل معدل الالتحاق الصافي في الصفوف الإعدادية نسبة 47.6% للبنين و 40.9% للفتيات.²¹ بما يشير إلى نسبة انتقال منخفضة من التعليم الابتدائي إلى الثانوي. في العام 2011 كان معدل تعليم الكبار 80% للذكور و 45% للإناث ولكن في أوساط الشباب في سن 15-24 كانت هذه المعدلات 96% و 72% على التوالي.

135. تزداد نسبة احتمالية ضياع التعليم على الفتيات حيث بلغت نسبة من تسرب منهن من المدارس 36% مقارنة ب 24% للبنين. وتعطي الأسر أولوية التعليم للبنين أكثر من البنات وتساهم جملة عوامل من بينها انعدام الأمن وعدم وجود معلمات والمسافات الطويلة بين المدرسة والمنزل في الحيلولة دون ذهاب الفتيات إلى المدارس (نظرة عامة على الاحتياجات الإنسانية/خطة الاستجابة الإنسانية لليمن 2019) ويؤثر ضعف أو غياب معلمات الريف في المناطق الريفية سلباً على تعليم الفتيات ويمثل عائقاً لالتحاق الفتيات في المدارس. 22 وتمثل النساء 8% من المعلمين في مناطق الريف مقارنة ب 46% في المناطق الحضرية. إضافة إلى ذلك أشارت التقارير إلى أن عدم توفر حمامات منفصلة ومرافق للمياه والصرف الصحي والنظافة الشخصية تشكل سبباً رئيسياً للعنف القائم على النوع الاجتماعي وكذا تسرب الفتيات من المدارس. وترتفع مخاطر الزواج المبكر والعنف المنزلي في أوساط الفتيات خارج المدارس. وبلغت نسبة النساء (في سن 20-24 سنة) اللواتي تزوجن في سن 18 سنة في اليمن 32% ومن المرجح أن هذه النسبة قد ارتفعت منذ بداية الصراع. 24. وثمة براهين قوية تثبت أن التعليم يمثل حاجزاً قوياً أمام زواج الصغار 25.

136. من المرجح أن تكون مخرجات التعلم قبل الأزمة قد شهدت تدهوراً. وقد أظهر تقييم عن القراءة في صفوف التعليم الأولى الذي نفذ في 2011 أن الطلاب لم يكتسبوا مهارات أساسية في القراءة وقلة منهم من تمكن من القراءة بطلاقة كافية تمكنه من استيعاب ما يقرؤونه من نصوص. وفي عدة تقييمات دولية عن التعلم احتل طلاب الصف الرابع الابتدائي في اليمن المرتبة الأخيرة من بين بلدان إقليم الشرق وشمال أفريقيا والذين شاركوا في دراسة بعنوان اتجاهات في الرياضيات والعلوم (2007). وزادت نسبة الطلاب اليمنيين الذين لم يصلوا إلى المعيار المنخفض للرياضيات والعلوم عن 90%. استناداً إلى بيانات ما قبل الصراع، يُظهر مؤشر رأس المال البشري لعام 2020 الصادر عن البنك الدولي أن إنتاجية الطفلة المولودة في اليمن اليوم ستكون 37% عندما تكبر في حالة إكمالها للتعليم وتتمتع بصحة وفيرة. ومن المتوقع للطفل اليمني الذي بدأ التعليم في سن الرابعة أن يكمل 8.1 سنة في المدرسة بحلول عيد ميلادهم الثامن عشر (أي 8.8 للبنين مقابل 7.4 للفتيات) إضافة إلى ذلك يرتفع كثيراً معدل فقر التعليم حيث أن 95% من أطفال اليمن في سن العاشرة كانوا غير قادرين على قراءة واستيعاب نص قصير ومتناسب مع سنهم.

137. تركت الأزمة أثراً سلبياً على تقديم خدمات التعليم في كافة المستويات. وتشير التقديرات إلى أن هناك اثنين مليون طفل على الأقل هم خارج المدارس ومنهم 400,000 طفل اضطروا إلى ترك التعليم بسبب الصراع. وفي المناطق المتأثرة بالصراع تواجه الفتيات مخاطر أعلى في حرمانهن من الوصول إلى التعليم الأساسي أو الانتقال منه إلى الثانوي، كذلك من المرجح أن تتدهور مخرجات التعليم بفعل سوء التغذية الوخيم. أضف إلى ذلك هناك ما يقرب من 870,000 طفل نازح يواجهون صعوبات وتحديات في الحصول على التعليم.

138. وصلت المرافق التعليمية التي تضررت أو دمرت جزئياً إلى الثلث من كافة المرافق التعليمية. وقد كشف تقييم الاحتياجات الديناميكي – المرحلة 3 (2020) أن 26% من جميع مرافق التعليم التي خضعت للتقييم (ما يزيد عن 1800 مرفق) في 16 مدينة تضررت جزئياً، في حين لم تتجاوز نسبة تلك المرافق التي دمرت أو تضررت كلياً عن 4%، مع ارتفاع هذه النسبة إلى

²⁰ هذا القسم مقتبس من وثيقة تقييم المشروع التي تم الكشف عنها

²¹ بيانات اليونسكو (2012) <http://uis.unesco.org/en/country/ye?theme=education-and-literacy>

²² نفذت وزارة التربية والتعليم والهيئات التابعة لها في اليمن زيارات متابعة ورقابة إلى المدارس في العامين 2015 و 2017 وخصلت إلى أن وجود معلمات ريفيات كان له أثراً إيجابياً على استمرار المدارس مفتوحة وتقوم بعملها خلال العام الدراسي.

²³ المسح السكاني والصحي، 2013

²⁴ في تقييم نفذته اليونيسيف في ست محافظات أشارت المجتمعات إلى زيادة في زواج الصغيرات بفعل الصراع مع نتائج كيفية تشير إلى أن 73% من المبحوثين تزوجن قبل سن 18 و 45% تزوجن قبل سن الخامسة عشر.

²⁵ وودن وآخرين، 2017 الآثار الاقتصادية لزواج الصغار التقرير المؤلف عالمياً، واشنطن دي سي: البنك الدولي والمركز الدولي للبحوث الخاصة بالنساء.

8% في محافظتي ذمار وصعدة. وبالإضافة إلى الأضرار والدمار هناك بعض المباني المدرسية تستخدمها المجموعات المسلحة (24 مدرسة) وكذا في استضافة النازحين (143 مدرسة) مما يجعلها كلها خارج العمل. وتمثل مرافق التعليم والطرق التي تفتقر إلى الأمان مصدر قلق كبير للأسر وينجم عن ذلك نسبة تسرب كبيرة لكل من الفتيات والفتيان.

139. في المناطق التي تعمل فيها المدارس ثمة نقص حاد في مدخلات ضرورية مثل الكتب المدرسية والطاولات والكراسي ومرافق الصرف الصحي بالإضافة إلى بنية تحتية مهترئة في المدارس. حتى عندما يتمكن الطلاب من الذهاب إلى المدرسة فلا يتوفر لهم أدوات التدريس/التعلم وتجهيزات الفصول الدراسية مثل الطاولات والكراسي. كما تعاني المدارس العاملة من ازدحام كبير للطلاب حيث يزدحم في الفصول في بعض المناطق أكثر من 100 طالب مما يشير إلى ارتفاع الطلب على التعليم. وكشف مسحاً نفذته وزارة التربية في 2014 أن 47% من المدارس في اليمن لا يتوفر لها مرافق مياه وصرف صحي ونظافة مناسبة. وبلغ متوسط عدد الطلاب الذين يستخدمون مرحاض واحد 299 طالب وهو أعلى إحدى عشر مرة من المعدل الطبيعي. ومن المرجح أن هذا الوضع قد ازداد تدهوراً منذ اندلاع الصراع. غالباً تكون مرافق المياه والصرف الصحي والنظافة غير كافية لأعداد الطلاب الكبيرة في المدارس ولا تستوعب احتياجات الفتيات للمياه والصرف الصحي والنظافة.

140. يمثل انقطاع مرتبات المعلمين التحدي الأكبر لاستمرار تقديم خدمات التعليم. فقد تسبب انقطاع مرتبات المعلمين في 13 محافظة من بين 22 منذ أكتوبر 2016 في تعثر تقديم خدمات التعليم بشكل حاد في السنوات الدراسية التالية لذلك. وقد تأثر من هذا التعطل حوالي 3.7 مليون طالب وطالبة. وقد استأنف دفع مرتبات المعلمين إلى حد ما في بعض مناطق البلد. أما المعلمين والعاملين في المدارس الذين لم يحصلوا على مرتباتهم منذ العام 2016 فقد تلقوا حافز نقدي شهري بمبلغ 50 دولار أمريكي (مدفوع بالريال اليمني) وتمويل المملكة العربية السعودية/الإمارات العربية المتحدة تحت مبادرة بعنوان لا يمكن انتظار التعليم، وتتولى منظمة اليونيسيف تنفيذ هذه المبادرة في 11 محافظة. إضافة إلى هذا دعمت اليونيسيف تقديم حوافز لمعلمين يعملون بصورة مؤقتة في بعض أنحاء البلد كما تقدم رواتب وبدل شهري (145 دولار أمريكي في الشهر) لعدد 2252 معلمة ريفية.

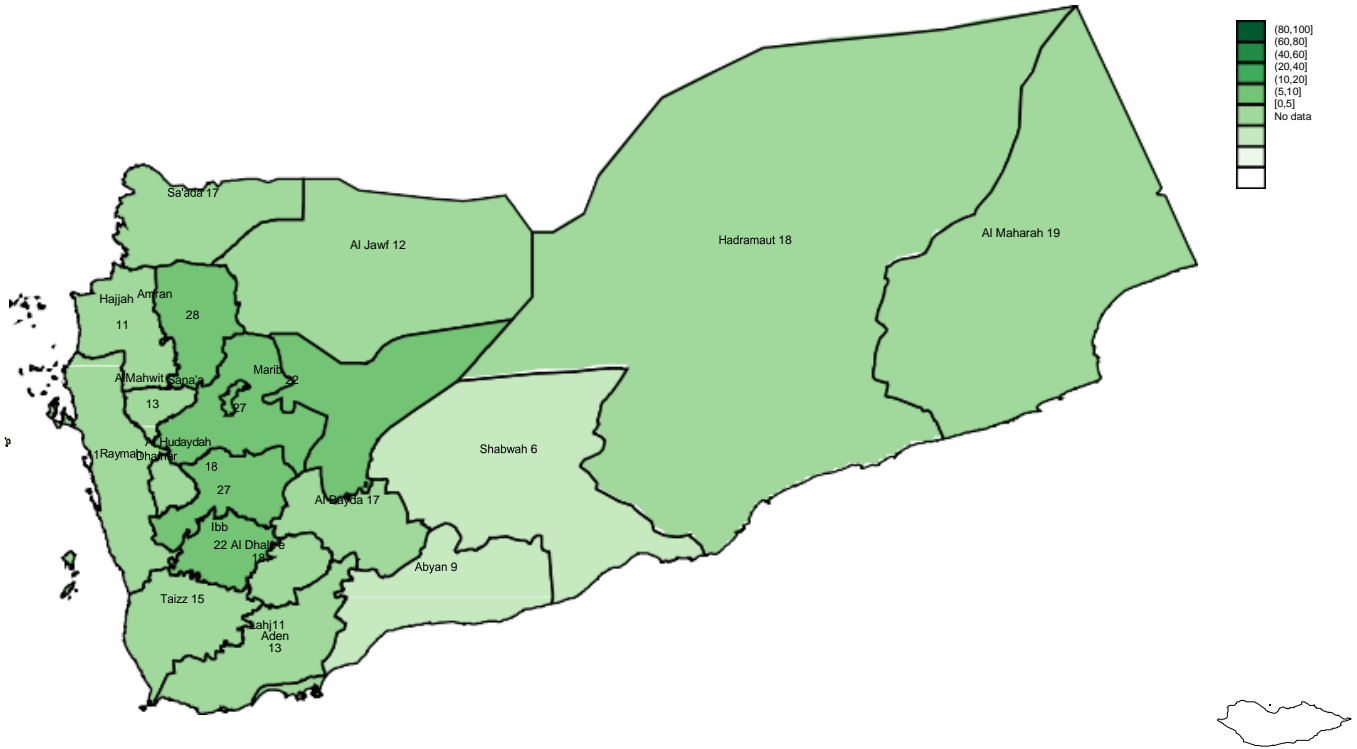
141. تواجه الكتب المدرسية شحة في الإمداد. فقد حالت الأزمة المالية دون قيام الحكومة بطباعة الكتاب المدرسي منذ العام 2015. في هذا السياق أعطت الحكومة الأولوية لطباعة الكتب المدرسية للصفوف الأربعة الأولى من التعليم الابتدائي فقط.

142. بحسب دراسة قادمة للبنك الدولي لم ينتج لحوالي (20%-25%)²⁶ التي ليديها أطفال في سن التعليم (من 5-15 سنة) إرسال أطفالهم بصورة منتظمة إلى المدارس وهذه النسبة تتفاوت تفاوتاً واسعاً بحسب كل محافظة. (انظر الخارطة أدناه). في المتوسط كانت نسبة الحضور إلى المدرسة منخفضة أكثر في محافظات مأرب وصنعاء وعمران وذمار وإب. وقد وجد أن عدم الحضور مرتبط مع جوانب حرمان في كافة النواحي ولا سيما الحرمان من الغذاء. وقد نفذت المقابلات الهاتفية النوعية مع المسؤولين المحليين على مستوى المديرية.²⁷

²⁶ هذه البيانات من واقع مسح شهري نفذته برنامج الأغذية العالمي بواسطة الهاتف الجوال شمل حوالي 2400 أسرة. وقد ذكر ما يقرب من 80% من الأسر المبحوثة أن جميع أطفالها ذهبوا إلى المدرسة خلال الشهر السابق لأي مسح. غير أنه وعند تحليل 7462 أسرة تم إجراء المقابلة معها أكثر من مرة انخفضت نسبة الأسر التي ذكرت أن أطفالها يذهبون إلى المدارس في جميع المسوح قد انخفضت إلى ما دون 70%. وبالنسبة لتلك الأسر التي تم مقابلتها أكثر من أربع مرات فإن هذا الرقم ينخفض إلى أقل من 50%.

²⁷ والذين أشاروا إلى تحديات شملت مدارس خارج العمل ومعلمين غير مؤهلين، وغياب المعلمين وغياب المرتبات وعدم توفر مواد وتجهيزات التعلم. ومن بين هذه المشاكل برزت مشكلة انقطاع مرتبات المعلمين وغياب مواد التعلم كمشاكل كبرى في حوالي نصف المديرية التي تم مقابلتها.

الشكل 3: نسبة الأسر التي جميع أطفالها لا يذهبون إلى المدارس بصورة منتظمة. المتوسط في شهر ديسمبر 2019 من مسح شهري نفذته برنامج الأغذية العالمي بواسطة التلغون السيار



143. بالإضافة إلى الأضرار التي لحقت بالبنية التحتية يواجه المعلمون والطلاب من ضائقة نفسية اجتماعية بفعل الصدمات وغياب الاستقرار وزيادة جوانب الضعف والانكشاف أمام مجموعة من المخاطر بما فيها تلك الناجمة عن تغير المناخ.²⁸ ويتسبب²⁹ تعرض الأطفال للعنف والصدمات وكذا انعدام أمن الغذاء والكوارث الطبيعية في تعثر نموهم وقدرتهم على التعلم وعلى تطوير مهارات اجتماعية عاطفية في غاية الأهمية. يمكن أن يؤدي الإجهاد الشديد لفترات طويلة وغياب الرعاية والاهتمام إلى إغراق الدماغ بمستويات مرتفعة الخطورة من هرمونات التوتر، مما يؤدي إلى "إجهاد سام". هذا يمكن أن يلحق ضرر دائم بالنظم البيولوجية والعصبية، مما يتسبب في ضعف الصحة الجسدية والعقلية، فضلاً عن العجز المعرفي الدائم. تُظهر البراهين أنه من خلال تعزيز الصحة العاطفية للطلاب ورفاههم، يكون لبرامج التعلم الاجتماعي والعاطفي تأثير إيجابي على نمو الطفل وتعلمه في أوضاع طوارئ. في الواقع، فإن تلقي التعليم في بيئة داعمة يبني كفاءات الأطفال الفكرية والعاطفية، ويوفر لهم دعماً اجتماعياً من خلال تفاعلهم مع أترابهم ومعلمهم، ويعزز شعور الأطفال بالتحكم وتقدير الذات.

144. تشير أدلة من روايات شفهية إلى أن بعض المجتمعات تمكنت من الاستجابة لضمان استمرارية التعليم. في بعض الحالات، قامت مجالس الآباء والأمهات وبنات اجتماعية أخرى بتجميع الموارد لدفع رواتب المعلمين. فيما تمكن آخرون من جمع التبرعات من القطاع الخاص لإبقاء المدارس في حالة عمل. بشكل عام، يعزز النهج القائم على المجتمع ومشاركة الجهات الفاعلة غير الحكومية في تقديم الخدمات (على سبيل المثال، المنظمات غير الحكومية والمنظمات المجتمعية والقطاع الخاص) القدرة على الصمود بسبب تصور وجود حياد سياسي كما يعزز هذا من عمليات صنع القرار بصورة موضوعية، المساءلة أمام المجتمع المحلي، مصداقية الأنظمة الإدارية وتمويل المانحين.

4.2 الفئات الضعيفة

145. قد يتأثر الأشخاص والفئات الضعيفة بشكل غير متناسب أو يتعرضون لمزيد من الحرمان بسبب أنشطة المشروع، وبالتالي

²⁸ بناء على مسوحات نوعية أجريت بالهاتف النقال مع مسؤولي المديرية في يناير 2020

²⁹ على وجه الخصوص يواجه الأطفال ذوي الإعاقات من مخاطر وصمة العار والتمييز وضياح فرصة وصولهم إلى خدمات وعلاج من متخصصين. ولا يقتصر حرمان الأطفال فقط على التعليم ولكن أيضاً من الخدمات المرتبطة به مثل التغذية المدرسية والمساعدة الاجتماعية. وللإطلاع على مزيد من الشرح عن سياق جوانب الضعف المرتبطة بتغير المناخ والمزايا المشتركة لهذه العملية يرجى الاطلاع على القسم الرابع.

قد يتطلب الأمر جهود مشاركة خاصة لضمان تمثيلهم بصورة متكافئة في عملية التشاور وصنع القرار المرتبطة بأنشطة المشروع. قد تكون جوانب الضعف مرتبطة بأصل الشخص، أو جنسه، أو عمره، أو حالته الصحية، أو حالة العوز الاقتصادي وانعدام الأمن المالي، وكذا وضع المحرومين في المجتمع، مثل الفئات المهمشة أو النازحين، أو الاعتماد على أفراد آخرين. تشمل الفئات الضعيفة بالنسبة لمشروع استعادة التعليم والتعلم ما يلي:

- أسر تعيش في مناطق نائية
- المعلمات غير المسجلات على كشوف المرتبات الرسمية
- الفتيات المتزوجات أو الحوامل
- الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة
- الأطفال غير المصحوبين أو المنفصلين عن ذويهم
- الأطفال المرتبطون بالجماعات والقوات المسلحة
- الفقراء
- أطفال الأسر التي تعولها نساء أو أمهات عازبات مع أطفال دون السن القانونية
- النازحون والفئات المهمشة
- الأطفال المعرضون لخطر التسرب من المدرسة

146. وتشمل الفئات المهمشة في اليمن أيضاً الجيل الأول أو الثاني من المهاجرين، أو اللاجئين من القرن الأفريقي (أي الصومال، وإريتريا، وإثيوبيا) الذين ينتهي بهم الأمر إلى التهميش والإقصاء الاجتماعي. ويرجع ذلك أساساً إلى أصلهم الأفريقي / أصلهم وثقافتهم، وافتقارهم إلى الجنسية اليمنية. وعادة ما يعيشون في مجتمعات منفصلة ومقصية اجتماعياً ومحرومة من المساواة في الحقوق وفي ظروف معيشية سيئة.

4.3 جائحة كورونا

147. لا تزال جائحة كورونا تمضي في مسار تصاعدي في اليمن وستظل كذلك في المستقبل القريب. ينتقل المرض بشكل كامل، لكن القدرة على الفحص لا تزال محدودة. ولا تعكس الأرقام الرسمية (6345 حالة إصابة، 1234 حالة وفاة اعتباراً من 4 أبريل 2021) الوضع على الأرض، والحجم الدقيق لتفشي المرض غير معروف. يُعزى معدل الوفيات المرتفع في اليمن (حوالي 30 في المائة) إلى وصمة العار المرتبطة باللجوء إلى المستشفيات، مؤدياً إلى أن تكون نسبة الفحص للحالات الخطيرة مرتفعة في حين تظل حالات الإصابات الخفيفة غير مكتشفة.

148. كان تأثير تفشي جائحة كورونا ولا يزال مدمراً على اليمن. تتعرض الأنظمة الضعيفة أصلاً لمزيد من الضغط، كما يعوق نقص إمدادات الكهرباء استجابة فعالة من عموم الناس. وتسبب جائحة كورونا على تخفيض الطلب على الخدمات الروتينية مثل التطعيم ورعاية الأم، وبالتالي تؤثر سلباً على وفيات الأطفال والأمهات. وبالمثل فإن التأثير على التعليم مدمر حيث أدى إغلاق المدارس إلى ترك ما يقرب من ستة ملايين طفل خارج المدرسة.

149. في الوقت الذي لا تزال البيانات الاقتصادية الرسمية غير متوفرة، تشير الأدلة عبر الروايات الشفهية إلى انكماش محتمل للاقتصاد في النصف الأول من عام 2020 من قاعدة هي في الأصل منخفضة 2020، متأثراً بانخفاض أسعار النفط العالمية والتباطؤ المرتبط بجائحة كورونا. مع تقلص عائدات النفط والغاز وهي المصدر الرئيسي للإيرادات العامة، فلا يتوفر للحكومة مجال مالي للاستجابة لجائحة كورونا. كما ازداد حدة وعمق نقص النقد الأجنبي مع استفاد تسهيلات تمويل الواردات من المملكة العربية السعودية، وانخفاض صادرات النفط، وتقليص حجم المساعدات الإنسانية. كما تقلص تدفق التحويلات من دول مجلس التعاون الخليجي بسبب التباطؤ الاقتصادي الإقليمي. وقد توفرت للاقتصاد اليمني مساحة لالتقاط أنفاسه في أبريل 2020 من خلال صندوق الإغاثة الائتماني واحتواء الكوارث التابع صندوق النقد الدولي وقد أكدت الحكومة مشاركتها في مبادرة تعليق خدمة الديون ووقعت مذكرة تفاهم نادي باريس في أكتوبر 2020.

150. من المحتمل أن تكون الظروف الاقتصادية المتدهورة قد تُرجمت إلى تفاقم الفقر. ومع ذلك، فإن غياب البيانات المرتبطة بالنزاع منذ عام 2014 يحول دون تقييم التأثير التوزيعي لأزمة جائحة كورونا. واجه ما يقرب من 80 في المائة من المستجيبين للاستطلاع الشهري للهااتف المحمول الذي أجراه برنامج الأغذية العالمي صعوبة في الوصول إلى الغذاء أو الخدمات الأساسية. وقد تفاقمت هذه الصعوبات بسبب أزمة جائحة كورونا، حيث تواجه الأسر صعوبة متزايدة في الوصول إلى أسواق المواد الغذائية، وتلقي الأجور، والحصول على الرعاية الطبية. وقد بلغ تدهور الظروف ذروته في يونيو 2020 ولا يزال أسوأ بكثير مما كان عليه في بداية الوباء.

151. لمنع انتشار جائحة كورونا، تم إغلاق جميع المدارس في اليمن في 19 مارس 2020. وتعد جائحة كورونا أيضاً حالة طوارئ تعليمية مع مخاطر حدوث تأثير طويل الأمد على سلامة الأطفال ورفاههم. ويتم إعادة فتح المدارس تدريجياً بإجراءات وقائية صارمة، بما في ذلك التباعد الاجتماعي أو الجسدي، والتطهير، والتعقيم المنتظم، وغسل اليدين.

152. تم وضع خطة استجابة وطنية لجائحة كورونا للاستجابة إلى التحديات الناشئة حديثاً في قطاع التعليم. وبعبارة أكثر تحديداً، تتضمن خطة الاستجابة هذه ما يلي: (1) الحد الأدنى من حزمة الاستجابة الفورية التي تستهدف الطلاب ذكورا وإناثا والمعلمين

في بداية حالة الطوارئ ؛ (2) الإعداد وبدء العام الدراسي الجديد 2020-2021 بما في ذلك الفصول التكميلية ؛ و (3) زيادة التوسع في التعلم على نطاق واسع في الأجل المتوسط والطويل للأطفال المتضررين من جائحة كورونا. تتمحور خطة الاستجابة حول أربع طرائق رئيسية: التعليم الذاتي (التعلم من المنزل) ، والتعليم الإلكتروني ، ومجموعة التعليم الجزئي ، وإعادة فتح المدارس بتدابير وقائية كبيرة. منحت الشراكة العالمية من أجل التعليم 11 مليون دولار أمريكي للبنك الإسلامي للتنمية لدعم تنفيذ خطة الاستجابة لجائحة كورونا.

4.4 المناخ

153. تعد اليمن بلد شبه استوائي جاف إلى حد كبير مع هطول الأمطار تتصف بالعواصف الشديدة الموسمية والقصيرة الأمد التي تؤدي في كثير من الأحيان إلى فيضانات مفاجئة مع تآكل التربة وتدهور المدرجات الزراعية. وكثيرا ما يتبع هطول الأمطار الغزيرة فترات جفاف طويلة. وعلى الرغم من أن التقلبات العالية من سنة إلى أخرى تجعل من الصعب اكتشاف اتجاه في هطول الأمطار ، إلا أنها جمالي هطول الأمطار الصيفية في مناطق المرتفعات في اليمن قد انخفضت منذ الخمسينيات من القرن الماضي ، على الرغم من نقص البيانات المحلية لليمن ، ووجود تناقضات بين مجموعات البيانات.
154. تشمل الأخطار المرتبطة بالمناخ في اليمن درجات الحرارة القصوى والفيضانات والانهيارات الأرضية وارتفاع مستوى سطح البحر وتسرب مياه البحر والجفاف. تؤدي معظم هذه المخاطر إلى تفاقم شحة المياه في البلاد ، وتشكل تهديدات خطيرة للتنمية والأمن الغذائي ، ومن المرجح أن تزداد شدتها وتيرتها بسبب تغير المناخ.

4.5 تحديات مرتبطة بتغير المناخ عبر القطاعات^{31,32,30}

155. يشكل تغير المناخ تهديداً خطيراً لتنمية اليمن في العديد من القطاعات. تشمل التحديات ما يلي: (أ) هطول أمطار غزيرة وقصيرة المدى تؤدي غالباً إلى فيضانات مفاجئة، والتي يمكن أن تلحق أضرار جسيمة وخسائر كبيرة في المناطق الحضرية بسبب أصولها المادية المركزة وعدد سكانها. ومن المتوقع أن تزداد كثافة هطول الأمطار ، وبالتالي الفيضانات، مع تغير المناخ ؛ (ب) زيادة تقلب هطول الأمطار يمكن أن يؤدي إلى فترات جفاف طويلة. تعد أزمة المياه في اليمن من بين الأسوأ في العالم، ويلاحظ أن الإجهاد المائي أخذ في الازدياد، مع احتمال نزوب احتياطات المياه الجوفية في الغالب خلال عقدين إلى ثلاثة عقود بغض النظر عن تغير المناخ ؛ (ج) تعاني الغالبية العظمى من فقراء الحضر لمخاطر الانهيارات الصخرية والانهيارات الأرضية لأنهم يعيشون غالباً في مناطق مهمشة وعشوائية وحساسة من الناحية البيئية ؛ (د) من شأن ارتفاع مستوى سطح البحر أن يؤدي إلى زيادة الفيضانات الساحلية وإلحاق أضرار محتملة بالبنية التحتية وبنوعية المياه الجوفية وإمداداتها. استجابة لهذه التهديدات، فإن تحسين البنية التحتية الحضرية وإدارة المياه والنفايات هي أولويات رئيسية. سيساعد المشروع في التخفيف من الآثار المحتملة لهذه التهديدات في أنشطته ذات الصلة.

³⁰مجموعة البنك الدولي. موجز عن تغير المناخ القطري: اليمن. مسترد من <http://globalpractices.worldbank.org/climate/Pages/CountryBriefs/Yemen.aspx>

³¹مجموعة البنك الدولي. بوابة المعرفة الخاصة بتغير المناخ: الوجة الخاصة بالبنية. مسترد من http://sdwebx.worldbank.org/climateportal/index.cfm?page=country_historical_climate&ThisRegion=Asia&TCode=YEM

³²مجموعة البنك الدولي. (2011 ، أبريل). الملامح القطرية لمخاطر المناخ والتكيف معها: اليمن.

5. المخاطر البيئية والاجتماعية المحتملة والتخفيف منها

5.1 المخاطر والتأثيرات العامة

156. سيكون لمشروع استعادة التعليم والتعلم آثار اجتماعية إيجابية كبيرة على قطاع التعليم في اليمن. حيث أنه سيساعد في معالجة الفجوات والاحتياجات الفورية لخدمات التعليم ، واستعادة ، والمساعدة في الحفاظ على وصول الأطفال إلى التعليم في المناطق المستهدفة ، وتعزيز قدرة إدارة التعليم في اليمن. كما ستساهم تدخلات المشروع في جهود التعافي وإعادة الإعمار وبناء السلم في الأجل الطويل في البلاد.

157. يعتمد اختيار الأنشطة على الاحتياجات ذات الأولوية التي يتعين على الجهات المنفذة تحديدها ، بالتشاور مع أصحاب المصلحة في المشروع والمستفيدين. سيقوم المشروع فقط بإعادة بناء أو استعادة أو إعادة تأهيل البنية التحتية القائمة. ولن يكون هناك توسعة للمنشآت القائمة أو بناء إنشاء منشآت جديدة ، وسيعاد تسليم المرافق المعاد تأهيلها إلى الهيئات المختصة. لن يقدم المشروع مساعدة فنية لتطوير خطط التشغيل والصيانة للمرافق التي أعيد بناؤها أو أعيد تأهيلها. وبالتالي ، فإن قضايا مثل تحديد مواقع المرافق ، والعديد من آثارها التشغيلية هي خارج نطاق المشروع.

158. صنفت المخاطر والآثار البيئية لمشروع استعادة التعليم والتعلم على أنها "متوسطة" من قبل البنك الدولي ، بالنظر إلى طبيعة وحجم الأعمال المقترحة التي تقتصر على إعادة تأهيل مواقع المدارس وتحديث مرافق المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية القائمة في تلك المدارس في إطار المكون 1. وقد تنطوي بعض أعمال إعادة التأهيل أعمال حفر وأعمال ترابية قد تسبب مخاطر وتأثيرات على العمال والمجتمعات ، وكذلك البيئة ، إذا لم يتم تنفيذ تدابير التخفيف الكافية. ومع ذلك ، فإن المخاطر والآثار البيئية التي قد تنجم من المشروع من المتوقع أن يكون حجمها صغير الحجم بالموقع وقابلة للتراجع ويمكن معالجتها بسهولة من خلال التدابير المناسبة.

159. لن يمول المشروع الأنشطة التي تنطوي على حيازة دائمة للأراضي تتسبب في نزوح فعلي أو اقتصادي. علاوة على ذلك ، من المتوقع أن يقوم المقاولون المحليون بتنفيذ جميع الأعمال باستخدام العمال المقيمين بالفعل في المدن التي تجري فيها الأعمال. يجب أن تؤدي المشاريع الفرعية إلى الحد الأدنى من تدفق العمالة ، ولا يتوقع من المقاولين بناء أو تشغيل مخيمات عمل سكنية لاستضافة هؤلاء العمال.

160. ومع ذلك ، قد تنطوي تدخلات المشروع على مخاطر اجتماعية كبيرة ، بما في ذلك:

- الاستبعاد من منافع المشروع بسبب الجنس والمكانة الاجتماعية والاقتصادية
- التوترات المحتملة وحتى النزاعات بين المستفيدين وفئات المجتمع المحلي وحتى المديرين أو متعهدي التوريد المحتملين ، بسبب العمليات التي تنفذ إلى ما يكفي الشفافية ، وعدم الإفصاح بصورة كافية عن معلومات المشروع المتعلقة بخطط المساعدة وترتيبات تنفيذها.
- الفساد المحتمل واستحواذ النخبة على فوائد المشروع
- يمكن أيضا أن يواجه الطالبات والمعلمات والموظفات في المشروع مشكلات على صله بالاستغلال والانتهاك الجنسي / التحرش الجنسي / بما في ذلك تعرض الطالبات إلى مثل هذه الانتهاكات والتحرش مقابل التغذية المدرسية وتزويدهم بالمواد المدرسية.
- مخاطر السلامة المحتملة على الطلاب والمعلمين إذا كان الطريق إلى المدرسة غير آمن
- الأطفال والعمل القسري

161. وأخيراً فإن جائحة كورونا والأمراض المعدية الأخرى هي مخاطر محتملة مرتبطة بصحة المجتمع وسلامته.

5.2 مخاطر على صله باختيار المواقع وتصميمها

162. يتعلق المستوى الأول من المخاطر باختيار الأنشطة وتصميمها وتحديد مواقعها. وهذه المخاطر تشمل مخاطر أمنية كامنة ، وخطر أن المدارس المستهدفة قد تنطوي على قضايا من الإرث الاجتماعي أو البيئي ، مثل المعلمين غير الراضين أو المباني سيئة البناء ، والمخاطر التي قد تلحق الضرر بمجموعات معينة بسبب إرساء العطاءات ، وخطر أن المدارس المعاد تأهيلها لا تقدم الخدمات على قدم المساواة ، لا سيما للفئات أو الأشخاص الضعفاء. ستتم معالجة هذه المخاطر أثناء عملية الفرز من خلال تجنب المناطق غير الآمنة والتعاقد الشامل وضمان المساواة في الوصول إلى فوائد المشروع. وسياخذ المشروع في الحسبان القضايا الموروثة من الماضي وستتضمن تدابير التخفيف عندما يكون ذلك ممكناً وضرورياً.

163. يشكل الصراع الجاري في بعض أنحاء البلد تحديات في تقديم الخدمات والإشراف والتنفيذ. وقد تؤدي سيطرة فصائل سياسية أو مسلحة مختلفة على مناطق جغرافية إلى تدخل و / أو تحويل المنافع إلى السكان في مناطق مرتبطة بالمصالح السياسية. وفي بعض المواقع ، قد يكون هناك تهديد بالعنف الجسدي للأفراد المشاركين في تنفيذ المشروع ، مثل مكاتب الصرافة ، والعاملين في توصيل الطعام ، والمعلمين ، والمقاولين وعمالهم ، والأضرار المحتملة لممتلكات الجهات المنفذة والمقاولين ، بالإضافة إلى

خطر المصادرة القسرية للمنافع من المستفيدين. وتشمل المخاطر السياسية الأخرى محاولات التدخل في القرارات التشغيلية من قبل الهيئات المختصة في أجزاء مختلفة من البلاد. ستتولى الجهات المنفذة إدارة هذه المخاطر من خلال:

1. إنشاء آلية واضحة لتحديد التهديدات الأمنية للمشروع والإبلاغ عن أي تغييرات في مستويات التهديد ورفعها إلى الأطراف المشاركة في تنفيذ المشروع.
2. إيجاد ترتيبات للتواصل والتسهيل التي تستقطب دعم جميع الجهات الفاعلة السياسية والمجتمعية ذات الصلة على المستوى الوطني والمحلي لتعزيز تنفيذ المشروع بشكل آمن ويلتزم الحياد سياسياً.
3. تعليق أنشطة المشروع في المناطق التي لا يمكن فيها إدارة المخاطر السياسية ومخاطر الحوكمة بشكل فعال.
4. وضع ترتيبات تنفيذ واضحة تؤكد على استقلالية صنع القرار من قبل أي كيان سياسي و / أو كيان من القطاع العام ، وإبلاغ هذه الترتيبات لجميع الأطراف وأصحاب المصلحة على أساس منتظم.

164. يمكن أن يؤدي الانخفاض الحاد في قيمة العملة إلى ارتفاع معدلات التضخم ، مما قد يؤدي إلى ارتفاع أسعار السلع ، وبالمقابل تقليل العدد الإجمالي للمستفيدين من المشروع الذين يمكن الوصول إليهم من خلال التدخلات التي يدخل فيها المشتريات المحلية.

165. أيضاً حدث حالة الاقتصاد الكلي من قدرة الحكومة على الوفاء بالالتزامات التي تعهدت بها للقوى العاملة من المعلمين ، مما أدى في السابق إلى إضرابات طويلة للمدرسين في بعض أنحاء البلاد. وفي الوقت الذي يتعدى فيه تخفيف المخاطر المرتبطة بضعف الاقتصاد الكلي بشكل كامل ، إلا إنه من المتوقع أن يكون للمشروع أثراً إيجابياً على استمرارية التعليم وجودته.

166. يمكن أن يؤدي نفسي جائحة كورونا إلى إغلاق المدارس ، مما قد يؤدي إلى تأخير تنفيذ أنشطة المشروع. وتشمل تدابير التخفيف الداخلة في تصميم المشروع تقديم حوافز مالية دعم لبرامج التعلم البديلة ، والتي يمكن أن تتضمن التعلم عن بعد و / أو التعلم الموجه ذاتياً عند نشوء الحاجة. ولضمان إمكانية متابعة هذا الخيار بأقل قدر من التأخير ، تم الانتهاء من وضع مقترح لإعداد وتنفيذ برنامج تعليمي إداعي ، كما جرى تحديد حلول أخرى ممكنة للتعلم عن بعد يمكن تنفيذها محلياً.

5.3 المخاطر الخاصة بأنشطة المشروع

167. قد تنطوي تدخلات المشروع على مخاطر اجتماعية كبيرة تتعلق بالاستبعاد من منافع المشروع ، ومخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسي/التحرش الجنسي ، وقضايا العمل ، والتوترات والصراعات المحتملة بين فئات المجتمع والمديريات المستفيدة ، والفساد المحتمل واستحواد النخبة على حوافز المدفوعات النقدية.

168. كما هو مبين في الجدول التالي ، يتضمن المشروع أنشطة متميزة تقوم بها جهة أو أكثر من جهة من الجهات المنفذة ، ولكن بهدف مشترك هو تحسين الوصول إلى التعليم الأساسي وظروف التعلم. ويحدد هذا الجدول المخاطر والآثار المحتملة لكل من هذه الأنشطة ، كما يحدد نوع التدابير التي ستطبقها كل جهة من جهات التنفيذ.

جدول 5 المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية ومطابقة تدابير التخفيف حسب المكون الفرعي

النشاط	المسئولية	المخاطر والتأثيرات	تدابير التخفيف
1.1 and 1.2 حواجز المعلم القائمة على الأداء والمعلمات الريفيات	اليونيسف	<ul style="list-style-type: none"> • التوتر الاجتماعي بسبب التغطية الجغرافية المحدودة للمشروع. الأموال ليست كافية للوصول إلى جميع المعلمين وسيتم دفع بعض فقط • زيادة التوترات الأسرية والعنف القائم على النوع الاجتماعي بعد أن تتلقى النساء في الأسرة مدفوعات على أساس الأداء يمكن أن يؤدي إلى حرمان من الموارد أو العنف المنزلي. • مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي المحتملة من المشاركة وجهاً لوجه من الشركاء (بما في ذلك المنظمات غير الحكومية والحكومة والقطاع الخاص بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر مقدمي الخدمات المالية وأصحاب المتاجر والوكلاء المتنقلين) مع المستفيدين • المخاطر المحتملة للوعي غير المتكافئ أو الوصول إلى آلية الشكاوى الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي للنساء والفتيات. والموظفين لا يعرفون ماذا يفعلون عندما يتم لفت انتباههم إلى حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي. • الحماية 	<ul style="list-style-type: none"> • ستتواصل وزارة التربية والتعليم مع جميع المعلمين لتقديم معلومات عن المشروع وشرح نطاقه الجغرافي المحدود. • مواصلة وزارة التربية والتعليم والبنك الدولي واليونيسف جهود المناصرة رفيعة المستوى لإعادة دفع مدفوعات المعلمين إلى العمل في جميع أنحاء البلاد. • ستنفذ اليونيسف خطة عمل الوقاية والاستجابة للاستغلال الجنسي والاستغلال الجنسي والاستغلال الجنسي، فضلاً عن سياسات الأمم المتحدة ذات الصلة فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. • ستنفذ اليونيسف خطة إدارة الأمن الخاصة بها.
1.1 تدريب المعلمين ، بما في ذلك: تقييم التعلم	منظمة أنقذوا الأطفال	<ul style="list-style-type: none"> • المخاطر المرتبطة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي وحماية الطفل - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 4 • مخاطر الصحة والسلامة على العاملين الميدانيين ، بما في ذلك العدوى بفيروس كورونا المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 4 • الهم والضيق النفسي بسبب السياق الأمني - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 4 • التمييز فيما يتعلق بالتوظيف ، والتعويضات ، وظروف العمل ، وشروط التوظيف ، وما إلى ذلك - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 10 • معرفة محدودة بآلية الوصول للتعبير عن المظالم - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 10 • قد يؤدي عدم المشاركة مع المجتمعات المجاورة المتأثرة بأنشطة المشروع إلى توترات ، ويؤدي إلى شكاوى - المعيار البيئي والاجتماعي 10 	<ul style="list-style-type: none"> • ستضمن منظمة أنقذوا الأطفال أن جميع الأنشطة تتبع سياساتها البيئية والاجتماعية المدرجة في الفصل 3. • ستقوم منظمة أنقذوا الأطفال بتنفيذ خطة عمل الوقاية والاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسي / التحرش الجنسي وكذلك سياسات الأمم المتحدة ذات الصلة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسي. • سوف تقوم منظمة أنقذوا الأطفال بضمان أن جميع الأنشطة تلبى متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة • سوف تقوم منظمة أنقذوا الأطفال بإشراك الأطراف المتأثرة والأطراف المعنية الأخرى والمجموعات / الأفراد المحرومين والضعفاء ، كما هو موضح في خطة المشروع البيئية الاجتماعية.
1.2 التغذية المدرسية	برنامج الأغذية العالمي	<ul style="list-style-type: none"> • سلامة الطرق أثناء النقل • جودة الغذاء ونظافته (التخزين والتعبئة والتسليم) • صحة العمال وسلامتهم • الأمن 	<ul style="list-style-type: none"> • سيطلب برنامج الأغذية العالمي اختبارات صارمة للامتثال للأغذية قبل تسليمها إلى مستودعات البرنامج • سيطلب برنامج الأغذية العالمي أن تكون حاويات تخزين الأغذية مطابقة لمواصفات البرنامج للحفاظ على نظافة السلع الغذائية أثناء تسليمها إلى المستودعات والمدارس • يقوم برنامج الأغذية العالمي بالتحكم عبر الفحص البصري في الأغذية قبل دخولها المدارس المستهدفة

النشاط	المسئولية	المخاطر والتأثيرات	تدابير التخفيف
			<ul style="list-style-type: none"> سيطبق البرنامج متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة على جميع المقاولين ، بما في ذلك السلامة على الطرق ومدونة السلوك سينفذ البرنامج خطته لإدارة الأمن
<ul style="list-style-type: none"> المطابخ الصحية 	برنامج الأغذية العالمي	<ul style="list-style-type: none"> جودة الغذاء والنظافة صحة عمال الطباخة وسلامتهم الأمن 	<ul style="list-style-type: none"> سيكفل برنامج الأغذية العالمي حصول موظفي المدارس الذين ينفذون برنامج التغذية المدرسية على التوجيه المنتظم والتدريب على جودة الأغذية المطلوبة للسماح لهم بقبول أو رفض استلام السلع/المواد الغذائية. سيطبق البرنامج متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة على جميع مقاولي التغذية المدرسية ، بما في ذلك مدونة السلوك سينفذ البرنامج خطته لإدارة الأمن
1.3	تطوير وطباعة وتوزيع المواد التعليمية	منظمة أنقذوا الأطفال	<p>بنود وشروط الشراء</p> <ul style="list-style-type: none"> ستضمن منظمة أنقذوا الأطفال أن جميع الأنشطة تتبع سياساتها البيئية والاجتماعية المدرجة في الفصل 3 ، بالإضافة إلى "سياسة المشتريات العالمية" الخاصة بها ، وسوف تقدم منظمة أنقذوا الأطفال نسخة من سياساتها / قواعد منظمة أنقذوا الأطفال التالية للموردين للأعمال الجديدة أو الموسعة. يجب على الموردين الموافقة على الامتثال على ما يلي قبل الدخول في علاقات تجارية: مدونة السلوك "سياسة حماية الطفل" الإتجار بالبشر وسياسة الاسترقاق الحديث سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي سياسة مكافحة التحرش والتزهيب و التتمر " <p>بالنسبة للعقود مع شركات الطباعة والنقل، ستشمل بنود الشراء متطلبات كافية للسلامة على الطرق ، ومتطلبات إضافية لضمان أن تكون اليات ومعدات وعمليات أماكن العمل آمنة وخالية من المخاطر الصحية.</p> <p>ستقوم منظمة أنقذوا الأطفال بمعالجة أي انتهاكات ملحوظة لسياساتها أو قوانينها أثناء الأنشطة العادية ، أثناء تقييم قدرة المورد ، أو أثناء الفحوصات المفاجئة لمورد منظمة أنقذوا الأطفال.</p> <ul style="list-style-type: none"> ستقوم منظمة أنقذوا الأطفال بتنفيذ خطة عمل الوقاية والاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسي/التحرش الجنسي، وكذلك سياسات الأمم المتحدة ذات الصلة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسي. ستعمل المنظمة على التأكد من أن جميع الأنشطة تلبى متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة ستقوم منظمة أنقذوا الأطفال بإشراك الأطراف المتأثرة والأطراف المعنية الأخرى والمجموعات / الأفراد المحرومين والضعفاء. كما هو موضح في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع.
1.3	توزيع اللوازم المدرسية (أقلام رصاص ، ورق ، إلخ)	اليونيسيف	بنود وشروط الشراء
		مخاطر سلسلة التوريد	

التدابير التخفيف	المخاطر والتأثيرات	المسئولية	النشاط	
<ul style="list-style-type: none"> • مدونة السلوك ، تدريب متعهدي التوريد في متطلبات إطار الإدارة البيئية والاجتماعية • الرقابة على مشروع من طرف ثالث ومن اليونيسيف • الأمن • ستقوم اليونيسيف بتنفيذ خطة إدارة الأمن الخاصة بها 	<ul style="list-style-type: none"> • حدوث تأخير في عمليات الشراء ، حيث لا يتم شراء الإمدادات في الوقت المناسب لبدء العام الدراسي ، مما يتسبب في تعطيل تعلم الطالب. • تحديات سلسلة التوريد ، مما يتسبب في تأخير تسليم الإمدادات • عدم امتثال المتعهدين بالتوريد لمعايير العمل • انحراف الإمدادات عن الوجهة النهائية المقصودة 			
<p>بنود وشروط الشراء</p> <ul style="list-style-type: none"> • التأكد من استيفاء المقاولين لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة ، بما في ذلك مدونة السلوك • تدريب المقاولين فيما يتعلق بمتطلبات البيئة والصحة والسلامة • ضمان الوصول الشامل للطلاب المعاقين • الرقابة على مشروع من طرف ثالث ومن اليونيسيف <p>الإدارة البيئية</p> <ul style="list-style-type: none"> • التأكد من أن الشركاء المنفذين والمتعاقدين معهم يستوفون متطلبات البيئة والصحة والسلامة (الملحق 2) • فصل النفايات الخطرة (البطاريات ، الألواح الشمسية ، الكابلات) عن النفايات الصلبة العامة (نفايات البناء والتعبئة). إعادة تدوير مواد البناء عندما يكون ذلك ممكناً ؛ جمع ونقل والتخلص بأمان في الوقت المناسب ونقل كل ذلك نحو مدافن أو مواقع التخلص من النفايات المرخص بها. <p>الأمن</p> <p>ستنفذ اليونيسيف خطة الإدارة الأمنية الخاصة بها</p>	<p>مخاطر مرتبطة بموقع البناء</p> <ul style="list-style-type: none"> • مخاطر مرتبطة بموقع البناء ، مثل تلوث الهواء والضوضاء والتخلص من مخلفات البناء³³ • صحة العمال وسلامتهم • إدارة النفايات الخطرة أثناء إصلاح أو استبدال أو إيقاف تشغيل أنظمة الطاقة الشمسية • عدم امتثال المقاولين لمعايير العمل • مخاطر صحة المجتمع وسلامته أثناء البناء وما بعده (المرافق رديئة التأهيل) • الاستغلال والانتهاك الجنسي/التحرش الجنسي من قبل العمال المتعاقدين معهم. <p>مخاطر أمنية</p>	اليونيسيف	أعمال بسيطة في إعادة تأهيل للبيئة التحتية المدرسية (بما في ذلك المياه والصرف الصحي والنظافة)	1.4
<ul style="list-style-type: none"> • ستضمن منظمة أنقذوا الأطفال أن جميع الأنشطة تتبع سياساتها البيئية والاجتماعية المدرجة في الفصل 3. • ستقوم منظمة أنقذوا الأطفال بتنفيذ خطة عمل الوقاية والاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسي/التحرش الجنسي وكذلك سياسات الأمم المتحدة ذات الصلة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسي. • سوف تقوم منظمة أنقذوا الأطفال بضمان أن جميع الأنشطة تلبى متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة • سوف تقوم منظمة أنقذوا الأطفال بإشراك الأطراف المتأثرة والأطراف المعنية الأخرى والمجموعات / الأفراد المحرومين والضعفاء ، كما هو موضح في خطة المشروع البيئية الاجتماعية. 	<ul style="list-style-type: none"> • المخاطر المرتبطة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي وحماية الطفل - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 4 • مخاطر الصحة والسلامة على العاملين الميدانيين ، بما في ذلك العدوى بفيروس كورونا المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 4 • الهم والضيق النفسي بسبب السياق الأمني - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 4 • التمييز فيما يتعلق بالتوظيف ، والتعويضات ، وظروف العمل ، وشروط التوظيف ، وما إلى ذلك - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 10 • معرفة محدودة بالية الوصول للتعبير عن المظالم - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 10 	منظمة أنقذوا الأطفال	التعلم البديل: إعداد ونشر وتوزيع مواد التعليم الذاتي / التعلم من المنزل	2.1

³³ وهذه المخاطر واردة بالتفصيل في الجدول 6 أدناه أما تدابير التخفيف المنطبقة عليها فهي مفصلة في الملحق 2

التدابير التخفيف	المخاطر والتأثيرات	المسئولية	النشاط
	<ul style="list-style-type: none"> قد يؤدي عدم المشاركة مع المجتمعات المجاورة المتأثرة بأنشطة المشروع إلى توترات ، ويؤدي إلى شكاوى - المعيار البيئي والاجتماعي 10 		
<ul style="list-style-type: none"> • ستنفذ اليونيسيف خطة عمل الوقاية والاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسي/التحرش الجنسي ، بالإضافة إلى سياسات الأمم المتحدة ذات الصلة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسي. 	<ul style="list-style-type: none"> • المخاطر المرتبطة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي وحماية الطفل 	اليونيسيف	بناء القدرات للمسؤولين على مستوى وزارة التربية والتعليم والمحافظات والمديريات / نظام معلومات إدارة التعليم
<ul style="list-style-type: none"> • ستضمن منظمة أنقذوا الأطفال أن جميع الأنشطة تتبع سياساتها البيئية والاجتماعية المدرجة في الفصل 3. • ستقوم منظمة أنقذوا الأطفال بتنفيذ خطة عمل الوقاية والاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسي/التحرش الجنسي وكذلك سياسات الأمم المتحدة ذات الصلة فيما يتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسي. • سوف تقوم منظمة أنقذوا الأطفال بضمان أن جميع الأنشطة تلبى متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة • سوف تقوم منظمة أنقذوا الأطفال بإشراك الأطراف المتأثرة والأطراف المعنية الأخرى والمجموعات / الأفراد المحرومين والضعفاء ، كما هو موضح في خطة المشروع البيئية الاجتماعية. 	<ul style="list-style-type: none"> • المخاطر المرتبطة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي وحماية الطفل - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 4 • مخاطر الصحة والسلامة على العاملين الميدانيين ، بما في ذلك العدوى بفيروس كورونا المعيار البيئي والاجتماعي 4 / 2 • الهم والضيق النفسي بسبب السياق الأمني - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 4 • التمييز فيما يتعلق بالتوظيف ، والتعويضات ، وظروف العمل ، وشروط التوظيف ، وما إلى ذلك - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 10 • معرفة محدودة بالية الوصول للتعبير عن المظالم - المعيار البيئي والاجتماعي 2 / 10 • قد يؤدي عدم المشاركة مع المجتمعات المجاورة المتأثرة بأنشطة المشروع إلى توترات ، ويؤدي إلى شكاوى - المعيار البيئي والاجتماعي 10 	منظمة أنقذوا الأطفال	بناء القدرات لمديري المدارس والإداريين / المشرفين التربويين

5.4 المخاطر والآثار المتعلقة بالمقاول/المتعهد

169. يقدم الجدول 5 قائمة عامة بالمخاطر والآثار التي قد تسببها أنشطة المقاول مع المشروع. كما يورد قائمة احتياطية شاملة للمخاطر والتأثيرات المحتملة. وقد تكون بعض المخاطر والآثار المدرجة ذات صلة فقط ببعض الأنشطة الواردة في الجدول 4 ، وقد لا يصير بعضها وثيق الصلة بأي من أنشطة المشروع أثناء تنفيذه. تتوقع القائمة المخاطر والآثار التي قد تصبح ذات صلة في مجموعة أنشطة المشروع ، ولكنها لا تعني أن أي من أو كل المخاطر المدرجة من المحتمل أن تحدث لنشاط مشروع معين.

170. سيتم تخفيف المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية للمقاولين من خلال مطالبتهم باستيفاء مجموعة مفصلة من المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والمتعلقة بالسلامة (الملحق 2). تتطابق المتطلبات مع المخاطر والآثار المدرجة في الجدول 5. وهي تستند إلى حد كبير إلى الإرشادات العامة بشأن البيئة والصحة والسلامة الصادرة عن مجموعة البنك الدولي وإرشادات البنك الدولي الأخرى.

171. بالنظر إلى أن أنشطة المشروع تتراوح من تدريب المعلمين، والتسليم من فترة إلى أخرى للإمدادات، إلى إعادة تأهيل المدارس والبنية التحتية، فإن ملامح المخاطر البيئية والاجتماعية الخاصة بهم ستباين بشكل كبير، وبعض المتطلبات لن تكون ذات صلة ببعض الأنشطة. سيتم تحديد ذلك أثناء فحص الأنشطة (انظر الفصل 8) وستقوم الجهات المنفذة بتطبيق متطلبات البيئة والصحة والسلامة على المقاولين بطريقة تتناسب مع صلتها بمجموعة معينة من الأنشطة.

جدول 6 المخاطر والآثار المحتملة على البيئة والصحة والسلامة المرتبطة بأنشطة المقاولين مع مشروع استعادة التعليم والتعلم

المخاطر أو التأثير	المعيار البيئي والاجتماعي ذو الصلة
الأضرار التي لحقت بالمنشآت القائمة	
<ul style="list-style-type: none"> قد تتعرض المنشآت القائمة ، مثل المباني أو الهياكل أو الأعمال أو الأنابيب أو الكابلات أو المجاري أو غيرها من الخدمات للتلف قد يتعرض مالكو أو مستأجرو أو شاغلو العقارات للإزعاج والمضايقة بسبب أشغال البناء 	المعيار البيئي والاجتماعي 4 المعيار البيئي والاجتماعي 4
النفائيات الناجمة من أنشطة البناء	
<ul style="list-style-type: none"> قد تتسبب مخلفات البناء في تلوث التربة والمياه الجوفية قد يؤدي نقل النفائيات إلى التسبب في تسيخ الطرق قد يتم التخلص من النفائيات الصلبة والحطام بشكل غير سليم 	المعيار البيئي والاجتماعي 3 المعيار البيئي والاجتماعي 3 المعيار البيئي والاجتماعي 3
تلوث الهواء	
<ul style="list-style-type: none"> تلوث الهواء الناتج عن انبعاثات مركبات ومعدات البناء يمكن أن يؤثر توليد الغبار أثناء الحفر أو الردم أو الرص أو نقل مواد البناء على راحة وسلامة المجتمعات المجاورة 	المعيار البيئي والاجتماعي 3 المعيار البيئي والاجتماعي 3
النفائيات الخطرة والسامة	
<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن يؤدي إنتاج النفائيات السائلة إلى تلوث التربة أو المياه الجوفية النفائيات الخطرة ، أو التي يحتمل أن تكون خطيرة ، من حطام البناء أو استخدام المواد الكيميائية يمكن أن تتسرب إلى البيئة 	المعيار البيئي والاجتماعي 3 المعيار البيئي والاجتماعي 3
لافتات المنطقة	
<ul style="list-style-type: none"> قد يؤدي عدم وجود لافتات وتدابير احترازية مناسبة إلى وقوع حوادث 	المعيار البيئي والاجتماعي 2 المعيار البيئي والاجتماعي 4
الصحة والسلامة	
حالات الطقس الشديد وإغلاق المرفق	

المعيار البيئي والاجتماعي ذو الصلة	الخطر أو التأثير
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن يصاب العمال أو يمرضوا إذا طُلب منهم العمل في حالة أحوال جوية شديدة
	المراحيض ومرافق الاستحمام
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> قد يؤدي عدم كفاية المراحيض ومرافق الاستحمام إلى إصابة العمال بالعلل والأمراض
	إمدادات مياه الشرب
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن يؤدي عدم كفاية إمدادات المياه الصالحة للشرب في الموقع إلى إصابة العمال بالعلل والأمراض
	المنطقة النظيفة لتناول وجبات الطعام
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن يؤدي عدم وجود منطقة نظيفة لتناول الطعام إلى إصابة العمال بالعلل والأمراض
	معدات الحماية الشخصية
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن يؤدي عدم وجود معدات الحماية الشخصية المناسبة والتدريب على استخدامها إلى وقوع إصابات
	الضوضاء
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن تؤثر مستويات الضوضاء العالية بشكل دائم على سمع العمال
المعيار البيئي والاجتماعي 4	<ul style="list-style-type: none"> زيادة مستويات الضوضاء والاهتزازات بسبب المركبات الثقيلة ومعدات البناء ، والتي تشكل مصدر إزعاج للمجتمع المحيط بالموقع
	الأمراض المعدية
المعيار البيئي والاجتماعي 4/2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن لموقع البناء أن يساهم في انتشار الأمراض المعدية بسهولة
	جائحة كورونا
المعيار البيئي والاجتماعي 4/2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن لمواقع البناء أن تزيد من انتشار جائحة كورونا
	أمراض تنتقل بواسطة الحشرات
المعيار البيئي والاجتماعي 4/2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن يؤدي موقع البناء الذي تتم إدارته بشكل سيء إلى جذب الأمراض المنقولة بالنواقل ، خاصة إذا لم يتم تجنب برك المياه الراكدة
	السلامة على الطرق وسلامة المرور
المعيار البيئي والاجتماعي 4/2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن تتسبب حركة المرور المرتبطة بالمشروع في وقوع حوادث
	التأهب لحالات الطوارئ والاستجابة لها
المعيار البيئي والاجتماعي 4	<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن يؤدي عدم الاستعداد إلى زيادة الأثر السلبي لحالة الطوارئ بشكل خطير
	إشراك أصحاب المصلحة
المعيار البيئي والاجتماعي 10	<ul style="list-style-type: none"> قد يؤدي عدم المشاركة مع المجتمعات المجاورة المتأثرة بأنشطة المشروع إلى خلق توترات وينجم عنه شكاوى
	إدارة القوى العاملة
	تدفق العمالة
المعيار البيئي والاجتماعي 4/2	<ul style="list-style-type: none"> يمكن أن يكون لتدفق العمالة للعمل على أنشطة المشروع آثار سلبية كبيرة على المجتمعات المحلية
	ظروف العمل
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> قد لا يزود المقاولون العمال بالشروط والأحكام التي يستحقونها بموجب قانون العمل اليمني ، وعلى الأخص القرار 5/1995 ، واتفاقيات منظمة العمل الدولية المعمول بها بشأن ظروف مكان العمل.
	التأمين

المعيار البيئي والاجتماعي ذو الصلة	الخطر أو التأثير
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> • قد لا يقوم المقاولون بتعويض العمال وأسرتهم عن الإصابات أو الوفيات في مكان العمل
	آلية التظلم للعمال
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> • قد يؤدي عدم وجود آلية تظلم مفعلة لتلقي شكاوى العمال إلى عدم قيام المقاولين بالتعامل مع هذه التظلمات
	الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي
المعيار البيئي والاجتماعي 4/2	<ul style="list-style-type: none"> • قد يقوم العمال بالإساءة أو الاستغلال الجنسي للنساء أو الأطفال أو قد يتعرضون هؤلاء لمثل هذه الانتهاكات
	الحماية من عمالة الأطفال
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> • قد يقوم المقاولون عن غير قصد بتوظيف عمال تقل أعمارهم عن 18 عامًا.
	مدونة السلوك
المعيار البيئي والاجتماعي 2	<ul style="list-style-type: none"> • يمكن أن يكون سلوك العمال سيئاً مع المجتمعات المجاورة وزملائهم العمال

6. إجراءات إدارة العمل

172. يتناول هذا الفصل إجراءات إدارة العمل التي قامت بإعدادها الجهات المنفذة لتلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2.

6.1 نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع

6.1.1 نوع العمال (الفقرة 3 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

173. تنطبق إجراءات إدارة العمل على جميع العاملين في المشروع سواء كانوا بدوام كامل ، أو جزئي ، أو مؤقت ، أو عمال باليومية. سيبقى موظفو الخدمة العامة الحكومية ، مثل المعلمين ، الذين يعملون فيما يتعلق بالمشروع ، سواء بدوام كامل أو جزئي ، خاضعين لشروط وأحكام اتفاقيتهم القائمة مع الحكومة ، ويستثنى مع ذلك أحكام الفقرات من 17 إلى 20 (تحت عنوان حماية القوى العاملة) وكذلك الفقرات من 24 إلى 30 (تحت عنوان الصحة والسلامة المهنية) من المعيار البيئي والاجتماعي 2.

العمال المباشرين

174. يشمل العاملون المباشرين جميع الأشخاص المعينين مباشرة من قبل الجهة المنفذة للعمل تحديدا فيما يتعلق بالمشروع. ويندرج ضمن هؤلاء الموظفين الحاليين والجدد الذين سيتم تكليفهم بالعمل في المشروع. كما يدخل من ضمنهم موظفون آخرون ينشأ الطلب لهم أثناء تنفيذ المشروع ، مثل الاستشاريين الذين يقدمون الدعم الفني.

العمال المتعاقدون

175. العمال المتعاقدون هم الأشخاص الذين يوظفهم المقاولون والمقاولون من الباطن والوسطاء الآخرون حسب الاقتضاء. قد يقوم المقاولون أيضاً بتوظيف عمال عرضيين غير مهرة من داخل المجتمعات التي ستحدث فيها أنشطة البناء.

6.1.2 عمال المجتمع

176. سيوظف المشروع عمال من المجتمع.

6.1.3 الموردين الأساسيين

- ستطلب الأنشطة التي تقودها اليونيسيف توفير مواد البناء لإعادة تأهيل المدارس
- ستطلب أنشطة برنامج الأغذية العالمي توفير ونقل المواد الغذائية إلى المدارس المستهدفة
- ستطلب الأنشطة التي تقودها منظمة أنقذوا الأطفال توفير ونقل مواد التعلم المدرسي إلى المدارس المستهدفة

6.2 تدفق العمالة

177. هناك مخاطر محتملة ضئيلة لتدفق اليد العاملة في مواقع البناء / إعادة التأهيل.

6.3 عدد العاملين في المشروع

6.3.1 العمال المباشرين

اليونيسيف

178. ستوظف اليونيسيف ما يقرب من 19 موظفاً يعملون في تنسيق المشاريع ، وكذا في الإدارة والتنفيذ والرقابة وإعداد التقارير عنها ، والتقييم ، وإدارة المعلومات ، والحماية البيئية والاجتماعية ، والإدارة المالية وإدارة المخاطر. ويدخل من بين هؤلاء تشمل منسق المشروع ، ومسؤول الرقابة والتقارير وإدارة المعلومات ، وموظف للحماية البيئية والاجتماعية ، وموظفين محليين تعليميين يعملون في الميدان ، وموظفين إضافيين للعمل في الأقسام المتخصصة (وحدة البناء ، وحدة إدارة المشروع للتحويلات النقدية في إطار المكون الفرعي 1.1 ، وإدارة المخاطر).

179. ستحتاج اليونيسيف إلى التعاقد مع 20 إلى 25 خبيراً متخصصاً يعملون لمساعدتها بدوام جزئي، بما في ذلك في مجال العمليات والأمن والاتصالات والرقابة والتقييم والطوارئ والعمليات الميدانية خلال دورة حياة المشروع.

برنامج الأغذية العالمي

180. موظفو البرنامج سيشارك ما يقرب من 36 من موظفي برنامج الأغذية في الأنشطة الممولة من البنك الدولي. وسيضطلعون بمهمة بالتنسيق والإشراف العام على المشروع ، بالإضافة إلى الوظائف الرئيسية الأخرى مثل الإدارة المالية للأنشطة ، والرقابة والتقييم وتقارير الإنجاز ، والامتثال ، بالمعايير البيئية والاجتماعية والخطة المتصلة بذلك وكذا وظيفة المشتريات والدعم الفني لفرق التنفيذ. سيظل هؤلاء يعملون طوال عمر المشروع.

181. موظفو تنفيذ المشروع. ويقدر عدد هؤلاء بأقل من 100 شخص. وهم يعملون في الميدان ومسؤولون عن تنفيذ أنشطة المشروع ومن ضمنهم منسقي التعليم والمدرسين والطهاة وموظفي شركاء التنفيذ والعمال في المطبخ. وبعبارة أكثر تحديداً ، سيكونون مسؤولين عن العمل في المطبخ الصحي وسيظلون مشاركين طوال فترة تدخل المشروع.

منظمة أنقذوا الأطفال

182. موظفو وحدة إدارة المشروع. يقدر عدد موظفي وحدات إدارة المشروع بحوالي 8 موظفين. وقد تم إنشاء وحدة إدارة المشروع للقيام بالتنسيق والإشراف الشامل على المشروع بالإضافة إلى الوظائف الرئيسية الأخرى مثل الإدارة المالية للأنشطة، والرقابة والتقييم وتقرير الإنجاز، والامتثال بالمعايير البيئية الاجتماعية/الخطوة المتصلة بذلك وكذا وظيفة المشتريات والدعم الفني لفرق التنفيذ. يقود وحدة إدارة المشروع المدير العام للمشروع.
183. موظفو تنفيذ المشروع. ويقدر عدد هؤلاء بحوالي 34 موظفاً. ويعملون في الميدان في مهمة تنفيذ أنشطة المشروع، ويندرج من ضمنهم منسقي التعليم والمدرسين وموظفي الرقابة والتقييم والمساءلة والتعلم بالإضافة إلى المشرفين الفنيين.
184. موظفو دعم المشروع. يقدر عدد هؤلاء بحوالي 50 موظفاً. تشمل هذه الفئة سلسلة التوريد وإدارة الموارد البشرية والموظفين الإداريين والماليين واللوجستية الذين يدعمون تنفيذ الأنشطة في جميع مكونات المشروع. يعمل موظفو دعم المشروع في الميدان وعلى مستوى المكاتب القطرية.
185. الخبراء الاستشاريون. يقدر عدد هؤلاء بحوالي 6 أفراد سيتم التعاقد معهم في أوقات مختلفة من المشروع لأداء مهام محددة تتعلق بأنشطة تقييم التعلم، وكتابة تقرير نتائج الزيارات المفاجئة، والتقييم الأولي وتقييم أنشطة التعلم عن بعد. سيطلب منهم القيام بزيارات ميدانية إلى مختلف مواقع المشروع.
186. باحثو في المسوح. يقدر عدد هؤلاء بحوالي 250 (انظر الجدول أدناه). سيتم توظيفهم لفترات زمنية قصيرة خلال فترة حياة المشروع بناءً على احتياجات التقييم. سيكون دورهم القيام بجمع البيانات على المستوى الميداني دعماً لأنشطة تقييم التعلم.

جدول 7 ملخص متطلبات العمال المباشرين لمنظمة أنقذوا الأطفال

الخصائص	العدد التقديري	توقيت متطلبات العمل
موظفو وحدة إدارة المشروع	8	طوال المشروع
موظفو تنفيذ المشروع	34	طوال المشروع
فريق دعم المشروع	50	طوال المشروع
تم تعيين مستشارين أفراد لإجراء تقييمات وتقارير وتقييمات دقيقة.	6	تتراوح فترة كل استشارة ما بين 30 إلى 90 يوماً في أوقات مختلفة خلال فترة المشروع
يقوم باحثو المسوح بجمع البيانات لدعم عمليات التقييم والأنشطة ذات الصلة	250	باحثو المسوح سيتم تعيينهم لمدة 3 أيام في المتوسط، ما بين 10 إلى 12 مرة خلال المشروع

6.3.2 العمال المتعاقدون

اليونيسيف

187. ستقوم اليونيسيف بإشراك الشركاء المنفذين الذين سيتعاقدون مع شركات البناء لإعادة تأهيل المدارس بموجب المكون الفرعي 1.4 من المشروع، وكذلك الشركات الهندسية للإشراف على أنشطة إعادة التأهيل هذه. وتقدر اليونيسيف أن شركات البناء هذه سوف تحتاج حوالي 45 عاملاً لإعادة تأهيل كل مدرسة، لفترة تتراوح تقريباً بين عدة أسابيع، ولكن ليس بالضرورة في نفس الوقت. ونظراً لأن المشروع ينتوي إعادة تأهيل 500 مدرسة، فقد يتم توظيف ما يقرب من 22500 عامل متعاقد لإعادة تأهيل المدارس، على الرغم من أن هذا العدد قد يكون أقل نظراً لأن بعض العمال سيشاركون في أكثر من مدرسة واحدة (من الممارسات المعتادة أن يتم إرساء نفس العطاء لعدة لمدارس).

188. يمكن للمقاولين توظيف عمال من المجتمعات المحلية، كجزء من أعمال إعادة التأهيل والبناء. وفي مثل هذه الحالات، سيتم حماية جميع العمال والالتزام بنفس إجراءات إدارة العمل المطبقة على المشروع ككل.

189. ستتعاقد اليونيسيف مع أفراد من أجل القيام بالخدمات التالية:

- الموظفين لتنفيذ الدفعات وتقديم خدمات رقابة من طرف ثالث المرتبطة بدفع حوافز المعلمين وبدلات الرواتب
- مسئولو للتحقق من هوية وأهلية المعلمين
- استشاريين ميدانيين
- مسئولو الرقابة من طرف ثالث/مسئولي التحقيق في حالات الاحتيال

190. ستشارك اليونيسيف أيضاً موظفي معالجة المظالم (موظفو مركز الاتصال وإدارة الحالة).

برنامج الأغذية العالمي

191. في إطار هذه الفئة ، سيتعاقد مقدمو الخدمات مع موظفين لدعم الجوانب المتعلقة بسلسلة الإمداد للوجبات الخفيفة المدعمة مثل نقل ومناولة السلع الغذائية. كما سيتعاقد البرنامج مع مقدمي الخدمات الذين سيتعاقدون من الباطن مع العمال المسؤولين عن نقل ومناولة السلع الغذائية إلى المدارس بموجب طريقة الوجبات الخفيفة المدعمة. سيظل مقدمو الخدمات هؤلاء منخرطين في هذا العمل طوال عمر المشروع. وقد يشارك 100 شخص في هذه الأنشطة. وفي إطار مكون المطبخ الصحي ، سيتم إشراك ما يصل إلى 105 عاملاً من خلال شريك منظمة غير حكومية متعاقد معها للمساهمة في المهام التي يتم تصنيفها على نطاق واسع في إعداد وجبات الطعام اليومية للأطفال إلى جانب الصيانة والتشغيل لمرافق المطبخ.

منظمة أنقذوا الأطفال

192. ستوظف منظمة أنقذوا الأطفال ما يقرب من 20 سائلاً عبر شركة نقل لضمان تسليم الكتب المدرسية وأدلة المعلم على مستوى المحافظة في حالة عدم توفر قنوات التوزيع التابعة لوزارة التربية والتعليم. تتوقع المنظمة إصدار أمر شراء المواد التعليمية مرة واحدة في السنة قبل بداية كل عام دراسي. سيشمل توزيع المواد التعليمية كل عام إلى مكاتب التعليم في المحافظات أو المديرية ما يقرب من 20 سائلاً خلال فترة أسبوعين.

6.3.3 عمال المجتمع**اليونيسيف**

193. قد يشارك العاملون المجتمعيون أيضاً في التوعية والتشاور مع المجتمعات المحلية ، على سبيل المثال في تصميم وتنفيذ أعمال إعادة التأهيل المدرسي. يمكن إجراء مثل هذا التواصل على أساس تطوعي من قبل هيئة التدريس في المدرسة ، ومجموعات أخرى ، على سبيل المثال مجالس الآباء والأمهات وفرق التطوير المدرسي.

برنامج الأغذية العالمي

194. لن يقوم البرنامج بتوظيف عمال مجتمعيين فيما يتعلق بهذا المشروع.

منظمة أنقذوا الأطفال

195. لن تقوم منظمة أنقذوا الأطفال بتوظيف عمال مجتمعيين فيما يتعلق بهذا المشروع.

6.4 تقييم مخاطر العمل المحتملة الرئيسية

196. قد تكون مخاطر العمل التالية على صلة ببعض أنشطة المشروع:

- يمكن أن يحدث التمييز في التوظيف في مكان العمل بطرق مختلفة:
 - o قد يفرض أرباب العمل متطلبات ليست ضرورية لوظيفة ما ولكن قد تؤدي إلى إقصاء مجموعة معينة.
 - o قد تحصل العملات على أجور أقل.
 - o قد تكون معايير الاختيار الخاصة بالتدريب والتطوير تمييزية.
 - o قد يستهدف إنهاء العمل بشكل غير متناسب كبار السن أو العاملات
 - o قد يتعرض عمال المشروع لمعاملة غير لائقة أو مضايقتهم على أساس جنسهم أو سنهم أو إعاقاتهم أو عرقهم أو معتقداتهم الديني.
- **عمل الأطفال**³⁴ كما أفادت اليونيسيف ، فإن عواقب عمالة الأطفال مروعة، حيث يمكن لها أن "تسبب في إلحاق أضرار بالغة بدنياً وذهنياً وقد تصل حتى إلى الموت. ويمكن أيضاً أن تؤدي إلى الاسترقاق والاستغلال الجنسي أو الاقتصادي. وفي كل حالة تقريباً يؤدي ذلك إلى انقطاع الأطفال عن التعليم والرعاية الصحية ، ويقيّد حقوقهم الأساسية ويهدد مستقبلهم".
- **التحرش الجنسي** يُعرّف بأنه حركات جنسية غير مرحب بها ، وطلبات للحصول على خدمات جنسية ، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي غير المرغوب فيه ذي الطبيعة الجنسية في مكان العمل. يختلف التحرش الجنسي عن الاستغلال والانتهاك الجنسي من حيث أنه يحدث بين الموظفين / العاملين في المشروع ، وليس بين الموظفين والمستفيدين من المشروع أو المجتمعات. يعتبر التمييز بين الاستغلال والانتهاك الجنسي وبين التحرش مهماً حتى تكون سياسات الجهة وبرامج تدريب موظفيها قادرة على استيعاب تعليمات محددة حول إجراءات الإبلاغ عن كل منهما. يمكن لكل من النساء والرجال أن يتعرضوا للتحرش الجنسي.
- **الاستغلال والانتهاك الجنسي المتصل بمكان العمل** وهذا يُعرّف باعتباره أي إساءة أو محاولة انتهاك لموقف ضعف أو سلطة الشخص أو انتهاك للثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك ، على سبيل المثال لا الحصر ، الاستفادة مالياً أو اجتماعياً أو سياسياً من الاستغلال الجنسي لشخص آخر. أيضاً يُعرّف الانتهاك الجنسي أيضاً على أنه "التطفل الجسدي الفعلي أو المهذّب والذي يكتسب طبيعة جنسية، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية". يمكن للنساء

³⁴<https://www.unicef.org/protection/child-labour>

- والفتيات والفتيان والرجال أن يتعرضوا للاستغلال والانتهاك الجنسي. في سياق المشاريع المدعومة من البنك الدولي ، قد يتعرض المستفيدون من المشروع أو أفراد المجتمعات المتأثرة بالمشروع للاستغلال والانتهاك الجنسي.
- **الصحة والسلامة المهنية** يمكن أن تحدث المخاطر بسبب بيئة العمل التي قد تكون خطيرة. تشمل المخاطر الأكثر خطورة ما يلي:
 - التعرض للضوضاء والغبار الأشياء المتساقطة والتعرض للمخاطر الكهربائية من استخدام الأدوات
 - العمل على ارتفاع كبير من الأرض
 - التعرض للمواد الكيميائية مثل الدهانات والمذيبات ومواد التشحيم والوقود
 - حوادث المرور
 - رفع الهياكل أو المعدات أو المواد الثقيلة
 - المخاطر البيئية (مثل لدغات الثعابين والدبابير والنحل).
 - مخاطر اللحام (الأبخرة والحروق والإشعاع)
 - **انتقال فيروس كورونا في مواقع العمل.** إن التقارب الحتمي للعمال في مواقع البناء ، وكذلك الإجهاد البدني وصعوبة التنفس هي كلها عوامل من شأنها أن تزيد من انتقال فيروس كورونا إذا لم يتم اتخاذ تدابير احترازية.
 - **مخاطر أمنية.** أدت الصراعات المختلفة على المستويين المحلي والوطني إلى خلق حالة أمنية محفوفة بالتحديات والمصاعب.

6.5 نظرة عامة على متطلبات العمل

6.5.1 مقارنة بين المعيار البيئي والاجتماعي 2 ومتطلبات قانون العمل اليمني

197. الغرض من النهج الذي اعتمده الجهات المنفذة لتلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 هو الاعتماد على قانون العمل اليمني عند الاقتضاء، ولكن لتكملة المتطلبات المنصوص عليها في هذا القانون بتدابير إضافية كافية ومتناسبة في حالة وجود فجوة.

198. يتضمن الجدول التالي مقارنة تفصيلية ومتسلسلة لمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 ، مع المتطلبات المنصوص عليها في قانون العمل اليمني (قانون 5/1995). وهو يدعم التحليل المقدم في الأقسام التالية في هذه الوثيقة. يتضمن الملحق 1 نسخة من قانون العمل اليمني.

جدول 8 مقارنة بين متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 والمتطلبات بموجب قانون العمل اليمني 5/95

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
أ. ظروف العمل وإدارة علاقات العمال (القسم أ من المعيار البيئي والاجتماعي 2)		
شروط وظروف التوظيف		
<p>ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2</p> <p>ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2</p> <p>بالإضافة إلى متطلبات المادة 30 من قانون العمل ، ستعمل الجهات المنفذة على التأكد من أن المتطلبات الواردة في الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 هي مستوفاة إذا كان هناك أي تغيير جوهري في بنود أو شروط التوظيف.</p>	<p>المادة 30</p> <p>يحرر عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ ، ويسلم الأصل للعامل ، ونسخة لصاحب العمل ، ونسخة للمكتب المختص بالوزارة. يجب توقيع جميع النسخ من قبل الطرفين. في حالة عدم وجود عقد مكتوب ، يتعين على العامل إثبات حقوقه بأي دليل مقبول.</p> <p>يجب أن يحدد عقد العمل بشكل أساسي مقدار الأجر ونوع العمل ومكان العمل وتاريخ بدء العمل ومدته.</p> <p>القانون اليمني لا يتضمن أي نص معادل</p>	<p>الفقرة 10</p> <p>سيتم تزويد عمال المشروع بالمعلومات والوثائق الواضحة والمفهومة فيما يتعلق بنود وشروط التوظيف.</p> <p>ستحدد المعلومات والوثائق حقوقهم بموجب قانون العمل والتوظيف الوطني (الذي سيتضمن أي اتفاقيات جماعية سارية) ، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا ، وكذلك تلك الناشئة عن متطلبات المعيار الاجتماعي البيئي هذا.</p> <p>سيتم توفير هذه المعلومات والوثائق في بداية الدخول في علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهرية في بنود أو شروط التوظيف.</p>
<p>ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2</p>	<p>المادة 55</p> <ul style="list-style-type: none"> • ألا يقل الحد الأدنى للأجور المستحق للعامل عن الحد الأدنى للأجور الذي تدفعه الجهات المختصة في الدولة. • يجب ألا يقل متوسط الأجر اليومي الأدنى للعامل الذي يتقاضى جزءاً على أساس معدلات القطعة الإنتاجية عن الحد الأدنى اليومي للأجر المحدد للمهنة أو الصناعة المعنية. وتُحسب الأجور اليومية للعمال التي لا تُدفع على أساس شهري أو أسبوعي أو يومي على أساس متوسط الأجر التي يكسبها نظرائهم عن أيام العمل الفعلية لدى نفس صاحب العمل خلال العام الماضي أو خلال فترة خدمتهم إذا كانت أقل من سنة واحدة. <p>المادة 56</p> <p>تُحسب أجور العمل الإضافي وفق المعدلات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • أجر ساعة ونصف الساعة الأساسي لكل ساعة عمل إضافي في أيام العمل العادية. • أجر أساسي لساعتين لكل ساعة عمل إضافي في الليل وفي يوم الراحة الأسبوعية وفي أيام العطل الرسمية والإجازات ، بالإضافة إلى استحقاق الأجر المعياري عن هذه الإجازات. <p>المادة 57</p>	<p>الفقرة 11</p> <p>سيتم دفع رواتب عمال المشروع على أساس منتظم كما يقتضي ذلك القانون الوطني وإجراءات إدارة العمل.</p>

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
	<p>• يستحق العامل الذي يؤدي عملاً ليلياً بدلاً يعادل 15 بالمائة من أجره الأساسي ، بالإضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل الاعتيادية.</p> <p>• يستحق العامل الذي يقوم بأعمال المناوبة، علاوة تعادل 10 في المائة من أجره الأساسي ، بالإضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل الاعتيادية.</p> <p>• يستحق العامل بدل عمل ليلي أو بدل عمل مناوبات إذا عمل على أي من هاذين الأساسين لمدة تزيد عن عشرة أيام متتالية أو غير متتالية في الشهر. ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي وبدل العمل بنظام الورديات.</p> <p>المادة 58</p> <p>يُدفع للعامل أجره الأساسي إذا التحق بدورة تدريبية أو تأهيلية معتمدة من صاحب العمل سواء داخل الجمهورية أو في الخارج.</p> <p>المادة 59</p> <p>مع مراعاة أحكام المادتين 99 و 100 من هذا القانون يستحق العامل أجره كاملاً عن أي مدة قضاها في الحبس بسبب قضية متعلقة بالعمل ، بشرط ألا يكون المبلغ المدفوع له خلال فترة التوقيف أقل من 50 في المائة من أجره الأساسي، ويُدفع له الرصيد الكامل من أجره بعد ثبوت براءته. يجوز لصاحب العمل استرداد المبلغ المدفوع خلال فترة الحبس إذا أدين العامل بمقتضى حكم نهائي.</p> <p>المادة 60</p> <p>لا يجوز نقل العامل الذي يعمل على أساس أجر شهري دون موافقته إلى فئة من العمال تحسب أجورهم على أساس أسبوعي أو يومي أو بالساعة أو على أساس الإنتاج أو بحسب القطعة.</p> <p>المادة 61</p> <p>تُدفع الأجر والمستحقات الأخرى المستحقة للعمال بالعملة القانونية ، في يوم العمل وفي مكان العمل، وعلى النحو التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مرة واحدة في الشهر بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجوراً على أساس شهري ، على أن يتم دفع أجرهم في موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي ؛ • مرة كل أسبوعين فيما يتعلق بالعمالين بأجر على أساس نصف شهري ، على أن يدفع ذلك في فترة لا تتجاوز اليوم الثالث من نهاية كل نصف شهر. • مرة واحدة على الأقل في الأسبوع فيما يتعلق بالعمالين الذين تُحسب أجورهم على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع ، • كما هو متفق عليه بين الطرفين فيما يتعلق بالعمال الذين يتقاضون أجوراً على أساس معدلات الإنتاج أو القطعة. <p>المادة 62</p> <p>لا يجوز لأصحاب العمل بأي شكل من الأشكال تقييد حرية عمالهم في التصرف في أجورهم ، أو إلزامهم بشراء السلع التي ينتجونها أو شراء سلع من مصادر محددة.</p> <p>المادة 65</p> <p>تُدفع الأجر في اليوم التالي لإنهاء العقد. إذا ترك العامل الخدمة بمبادرة منه ، وتدفع له هذه الأجر خلال ستة أيام من تاريخ تركه للعمل.</p> <p>المادة 66</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجب على أصحاب العمل إعداد المستندات اللازمة لدفع الأجر ، حيث يجب عليهم قيد التفاصيل المتعلقة بأجر العمال ، وأي استقطاعات تم إجراؤها وصافي الأجر المدفوع. يجب ألا تحتوي هذه المستندات على أي فراغات أو حذف أو إضافات. • لا يعتبر صاحب العمل قد أبرأ من التزامه بدفع أجر العامل إلا بعد أن يوقع العامل أو يصم بأصبعه المستند الذي يبين مستحقاته من الأجر وملحقاته ، سواء وردت في المستندات الموقعة أم لا. 	

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
	<p>المادة 67</p> <ul style="list-style-type: none"> تستحق المرأة أجرًا مساويًا لأجر الرجل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبمقتضى نفس الشروط والمواصفات. يلتزم أصحاب العمل بدفع أجور متساوية لليمنيين وغير اليمنيين إذا تساوت ظروف العمل والمؤهلات والخبرة والكفاءة. <p>المادة 68</p> <p>في حالة إفاد عامل لأداء مهمة معينة في منطقة بعيدة عن مكان عمله سواء داخل الجمهورية أو في الخارج ، فيحق له الحصول على مخصصات حسب طبيعة مهمته والمتعلقة بتمثيله أو سفره أو إقامته. بحسب الحالة. يتولى مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل وضع أنظمة خاصة تنظم البدلات.</p> <p>المادة 69</p> <p>يلتزم كل صاحب عمل بتزويد عماله بوسائل نقل من مكان إقامتهم أو نقطة تجمع محددة إلى مكان عملهم أو أن يدفع لهم بدلًا لهذا الغرض.</p> <p>المادة 70</p> <p>يجب على أرباب العمل ، وفقًا للمعايير التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير ، أن يوفروا لعمالهم السكن والغذاء المناسبين إذا كانوا يعملون في أماكن بعيدة عن المناطق المأهولة.</p>	
ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	<p>المادة 63</p> <p>لا يجوز قطع أجر العامل وفقًا لأحكام هذا القانون إلا بحكم قضائي بات ما لم يتفق صاحب العمل والعامل على غير ذلك.</p> <p>المادة 64</p> <p>مع مراعاة أحكام المادة 99 ، لا يجوز أن تزيد الأقساط الشهرية التي يدفعها العامل كتعويض عن الضرر أو الخسارة المادية التي قد يكون سببها لصاحب العمل بسبب تقصير أو إهمال على 25 في المائة من أجره الأساسي.</p>	سيتم إجراء الاستقطاعات من مدفوعات الأجور فقط وفقًا لما يسمح به القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمل ، وسيتم إبلاغ عمال المشروع بالظروف التي سيتم بموجبها إجراء هذه الاستقطاعات.
ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	<p>ساعات العمل</p> <p>المادة 71</p> <ul style="list-style-type: none"> يجب ألا تتجاوز ساعات العمل الرسمية ثماني ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع. توزع ساعات العمل الأسبوعية على ستة أيام عمل يليها يوم راحة بأجر كامل. يجب ألا تتجاوز ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان ست ساعات في اليوم أو 36 ساعة في الأسبوع. يجوز بأمر من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية فيما يتعلق ببعض المهن والوظائف والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة. ويحدد هذا القرار المهن والوظائف المذكورة وساعات العمل المخفضة ، بعد التشاور مع الأطراف المعنية بما في ذلك ممثلي العمال وأصحاب العمل. يمكن أن يتخلل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر لمدة لا تزيد عن ساعة تخصص للراحة ، بما في ذلك للصلاة والوجبات. يتم تحديد فترة (فترات) الراحة هذه لضمان ألا تتجاوز فترة (فترات) الراحة المستمرة خمس ساعات. لا يتم احتساب هذه الفترة (الفترات) كوقت عمل. إذا قدم العامل تقارير عن العمل في الوقت المحدد وكان مستعدًا لبدء العمل ولكنه لا يستطيع ذلك لأسباب تُعزى إلى صاحب العمل ، فيعتبر أنه قد أدى عمله بفعالية. <p>المادة 73</p>	سيتم تزويد عمال المشروع بفترات كافية من الراحة في الأسبوع ، والعطل السنوية والمرضية ، وإجازة الأمومة ، وفقًا لما يقتضيه القانون الوطني وإجراءات إدارة العمل.

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
	<p>• يعتبر العمل عملاً ليلياً إذا تم إجراؤه بين الساعة 8 مساءً. و 5 صباحاً لا يجوز تكليف أي عامل بشكل مستمر بالعمل الليلي لأكثر من شهر واحد.</p> <p>• يجب أن يشمل العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل مع ساعات الليل في نهاية اليوم لمدة نصف ساعة على الأقل.</p> <p>المادة 74</p> <p>• يمكن توظيف العمال خلال فترات الراحة اليومية ، وفي أيام الراحة الأسبوعية ، وفي أيام العطل الرسمية إذا لزم الأمر ، لزيادة الإنتاج أو لتقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع كارثة أو لمنع وقوع كارثة ، أو للحفاظ على معدات صناعية مرتبطة بالعمل أو على صلة بالمصلحة العامة.</p> <p>• يجب ألا تتجاوز ساعات العمل (اعتيادية كانت أموقت إضافي) 12 ساعة في اليوم.</p> <p>المادة 75</p> <p>• مع مراعاة أحكام المادة 56 من هذا القانون ، يحق لأي عامل يعمل على مدار الوقت بغض النظر عن مهنته ، الحصول على فترات راحة تعويضية بأجر محسوب على أساس المعدلات التالية:</p> <p>○ مرة ونصف مقابل العمل الإضافي في أيام العمل العادية ؛</p> <p>○ مضاعفة الوقت للعمل الإضافي الليلي.</p> <p>• يلتزم أصحاب العمل بمنح العمال التعويض المقرر عن يوم الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية والإجازة خلال مدة لا تزيد عن شهر.</p> <p>المادة 76</p> <p>يجب على أصحاب العمل أن يعلقوا عند مدخل العامل الرئيسي إلى مكان العمل وفي مكان مرئي داخل مكان العمل جدول يوضح أوقات الإغلاق الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة والإجازات.</p> <p>المادة 77</p> <p>يكون يوم الجمعة يوم الراحة الأسبوعية. ومع ذلك ، يمكن استبدال هذا اليوم ليوم آخر من الأسبوع لجميع العمال أو بعضهم إذا تطلب العمل ذلك.</p> <p>الإجازات</p> <p>المادة 78</p> <p>يحق للعمال إجازة بأجر كامل في جميع أيام العطل الرسمية وفقاً للقوانين النافذة.</p> <p>المادة 79</p> <p>• يستحق العمال إجازة لا تقل عن 30 يوماً بأجر كامل عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية ، تُحسب على أساس يومين ونصف اليوم على الأقل لكل شهر.</p> <p>• لا تحسب الإجازات الرسمية وأيام العطل التي تقع ضمن فترة إجازة العامل من إجازته السنوية.</p> <p>• ألا تقل الإجازة الممنوحة للعامل من إجازته السنوية عن يومين في المرة الواحدة.</p> <p>• على أصحاب العمل منح العمال الإجازة التي يستحقونها سنوياً. ومع ذلك ، يجوز لصاحب العمل ، لأسباب تتعلق بمصالح الطرفين ، ترحيل أكثر من نصف إجازة العامل إلى السنة التالية.</p> <p>• يستمر العمل بأي شروط أكثر ملاءمة فيما يتعلق باستحقاقات ومعدلات إجازة العامل.</p>	

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
	<p>• لا يجوز للعامل التنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض مالي.</p> <p>• يجوز بأمر من الوزير زيادة معدلات استحقاق الإجازة لبعض المهن وفئات العمال.</p> <p>إجازة مرضية</p> <p>مادة 80</p> <p>• في حالة المرض ، يحق للعمال الحصول على إجازة مرضية مستمرة أو غير مستمرة على الأسس التالية:</p> <p>o إجازة مرضية بأجر كامل عن الشهرين الأول والثاني من المرض ؛</p> <p>o إجازة مرضية بنسبة 85 في المائة من أجور الشهرين الثالث والرابع من المرض ؛</p> <p>o إجازة مرضية بنسبة 75 في المائة من أجور الشهرين الخامس والسادس من المرض ؛</p> <p>o إجازة مرضية بنسبة 50 في المائة من أجور الشهرين السابع والثامن من المرض.</p> <p>• يجوز للعامل ، بالإضافة إلى استحقاقه للإجازة المرضية ، أن يستهلك رصيد إجازته السنوية. وإذا استنفد كلا الإجازتين ، فإنه يُمنح إجازة بدون أجر حتى يتعافى أو تثبت السلطات المختصة أنه لم يعد لائقاً طبياً للعمل.</p> <p>• تعتبر أي فترة يقضيها العامل في المستشفى لتلقي العلاج بمثابة إجازة مرضية.</p> <p>المادة 81</p> <p>• تمنح الإجازة المرضية بالشروط التالية:</p> <p>o إذا كان ، في حالات المرض العادي ، مصدقاً عليه من قبل الطبيب المعين من قبل صاحب العمل لعلاج عماله أو من قبل المؤسسة الطبية التي أبرم معها صاحب العمل اتفاقاً لهذا الغرض ؛</p> <p>إذا صاحب العمل لم يعين طبيباً أو مؤسسة طبية لمعالجة عماله تكون الإجازة معتمدة من قبل منشأة طبية في الجمهورية.</p> <p>o إذا كانت معتمدة من قبل عيادة طبية للطوارئ في أي مكان أو من قبل مستشفيات أخرى في المنطقة الذي أخذ العامل إليها أو في المكان الذي يقضي فيه إجازته السنوية.</p> <p>o حين الإجازة المرضية للعامل معتمدة من قبل ممارس طبي أو مؤسسة طبية في القطاع الخاص يجوز لصاحب العمل أن يطلب المصادقة عليها من قبل الهيئات الطبية المختصة.</p> <p>المادة 82</p> <p>يجوز لصاحب العمل أن يصادق على الإجازة المرضية للعامل ولا يستقطعها من إجازته السنوية إذا كان العامل يظل طريح سرير المرض خلال إجازته ، تستأنف الإجازة السنوية التي تقاطعت مع الإجازة المرضية المصادق عليها وفق أحكام الفقرات السابقة بعد ذلك تستأنف.</p> <p>يجوز لرب العمل أن يطلب من هيئة صحية أو من الطبيب المعين من قبله اعتماد مثل هذه الإجازة المرضية إذا تجاوزت مدتها عشرة أيام.</p> <p>المادة 83</p>	

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
	<p>يكون العامل الذي أصيب بمرض مرتبط بعمله أو يعاني من الإصابة أثناء أداء عمله أو نتيجة لذلك مستحقاً لإجازة مرضية بأجر كامل على أساس توصية من قبل اللجنة الطبية المختصة في انتظار فحص حالته وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي.</p> <p>يقوم الوزير المختص بالتشاور مع الأطراف المعنية ومع ممثلي العمال وأرباب العمل يقومون بإصدار قرار بتأسيس اللجان الطبية المختصة ويحدد وظائفها ومكان عملها.</p> <p>الإجازة بأجر أو بغير أجر</p> <p>المادة 84</p> <p>يتمتع العمال الذين قضوا أربع سنوات من الخدمة الفعلية مع صاحب عمل بالحق في إجازة من عشرين يوماً مدفوعة الأجر لأداء فريضة الحج بما فيها إجازة عيد الأضحى وتمنح هذه الإجازة مرة واحدة خلال خدمة العامل. ولأصحاب العمل الحق في التأكد من أن مثل هذه الإجازات تستخدم للغرض المقصود منها.</p> <p>المادة 85</p> <p>يجوز لأرباب العمل منح العمال إجازة طارئة مدفوعة الأجر على أن لا تزيد عن عشرة أيام في السنة.</p> <p>المادة 86</p> <p>يمكن لرب العمل - بناء على طلب من العامل - أن يمنحه إجازة غير مدفوعة الأجر لأسباب وفي ظروف يراها رب العمل مناسبة.</p> <p>المادة 87</p> <p>تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لأربعين يوماً في حالة وفاة زوجها وتحتسب مثل هذه الإجازة اعتباراً من تاريخ الوفاة. كما يمكن أن تُمنح إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد عن تسعين يوماً لإكمال فترة العدة.</p> <p>المادة 88</p> <p>لا يجوز لأي عامل أن ينخرط في وظيفة مدفوعة الأجر خلال أي إجازة له مدفوعة كما هو منصوص عليه في هذا القانون. وإذا ما ثبت أن أي عامل قد عمل خلال إجازته المدفوعة فيمكن لصاحب العمل أن يطالب بإعادة دفع أجور هذا العامل لفترة الإجازة المذكورة شريطة أن لا يؤدي هذا إلى إنهاء التوظيف.</p>	
<p>ستتلي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يفى قانون العمل اليمني بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2</p> <p>ستتلي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يفى قانون العمل اليمني بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2</p>	<p>المادة 38</p> <p>إذا تم إنهاء العقد من قبل أحد طرفيه وفقاً للمادة 36 ، يجب على الطرف الراغب في إنهاء العقد أن يعطي الطرف الآخر إشعاراً مسبقاً بإنهاء العقد يعادل المدة المحددة لدفع الأجور أو دفع أجر هذه الفترة. بالكامل بدلاً من الإشعار.</p> <p>مادة 39</p> <p>إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل تعسفياً أو إذا فسخ العقد وفقاً لأحكام الفقرة (2) من المادة 35 ، يجب على العامل ، بالإضافة إلى استحقاقه للأجر ، عن مدة الإخطار وأي مستحقات أخرى. المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له ، الحق في الحصول على تعويض خاص عن الأضرار التي لحقت نتيجة الإنهاء. وفي جميع الأحوال ، يتم تحديد مبلغ هذا التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة ، مع مراعاة حد أقصى لأجور ستة أشهر.</p>	<p>الفقرة 12</p> <p>حيثما يقتضي القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمل ، سيتلقى عمال المشروع إخطاراً كتابياً بإنهاء الخدمة وتفصيل مدفوعات إنهاء الخدمة في الوقت المناسب.</p> <p>سيتم دفع جميع الأجور التي تم اكتسابها ومزايا الضمان الاجتماعي واشتراكات المعاشات التقاعدية وأي مستحقات أخرى عند إنهاء علاقة العمل أو قبل ذلك على أن يحافظ أي حالة من هذه مباشرة على مصلحة عمال المشروع.</p>

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	مادة 40 في حالة إنهاء عقد العمل بانتهاج مدته المحددة أثناء إجراء المفاوضات لتجديده أو تمديده ، يستمر سريان العقد خلال هذه المفاوضات لمدة أقصاها ثلاثة أشهر. وإذا فشلت المفاوضات خلال الفترة المذكورة في تحقيق نتائج تضمن استمرارية العقد يعتبر العقد منتهياً.	في حالة صرف المدفوعات لصالح عمال المشروع ، سيتم تزويد هؤلاء العمال بمستمك يثبت صرف هذه المدفوعات.
عدم التمييز وتكافؤ الفرص		
ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	المادة 42 تتمتع النساء بمساواة مع الرجال فيما يتعلق بجميع شروط التوظيف وحقوق وواجبات وعلاقات العمل ، دون أي تمييز. كما ستكون النساء في مساواة مع الرجال في التوظيف والترقية والأجور والتدريب والتأهيل والتأمين الاجتماعي. ولا تعتبر اشتراطات الوظيفة أو المواصفات المهنية من قبيل التمييز.	الفقرة 13 لن يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بتوظيف أو معاملة عمال المشروع على أساس الخصائص الشخصية التي لا علاقة لها بالمتطلبات المتصلة في الوظيفة. سيتأسس توظيف عمال المشروع بناء على مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة ، ولن يكون هناك أي تمييز فيما يتعلق بأي جانب من جوانب علاقة العمل ، مثل التوظيف والتعيين والتعويض (بما في ذلك الأجور والمزايا) وظروف العمل وشروط التوظيف ، والحصول على التدريب ، وتعيين الوظيفة ، والترقية ، وإنهاء الخدمة أو التقاعد ، أو الممارسات التأديبية. ستوضح إجراءات إدارة العمل تدابير لمنع ومعالجة المضايقات و / أو الترهيب و / أو الاستغلال. وفي حالة تعارض القانون الوطني مع هذه الفقرة ، سيسعى المشروع إلى تنفيذ أنشطته بطريقة تتوافق مع متطلبات هذه الفقرة إلى أقصى حد ممكن.
ستطبق الجهات المنفذة المعيار البيئي والاجتماعي 2	لا يتضمن القانون اليمني أي نص لهذا.	الفقرة 14 لن يتم اعتبار التدابير الخاصة للحماية والمساعدة في معالجة قضية التمييز أو الاختيار لوظيفة معينة بناء على المتطلبات المتصلة في الوظيفة أو على أهداف المشروع لن ينظر إليها باعتبارها تمييز ، شريطة أن تكون هذه التدابير متوافقة مع القانون الوطني.
ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	المادة 43 • يكون زمن عمل النساء خمس ساعات في اليوم اعتباراً من الشهر السادس لحملهن وفي حالة الرضاعة الطبيعية حتى نهاية الشهر السادس بعد الولادة. ويمكن خفض وقت العمل هذا لأسباب صحية على أساس تقرير طبي معتمد. • سيتم احتساب وقت عمل النساء اللواتي يرضعن أطفالهن الرضاعة الطبيعية من اليوم الذي يلي نهاية إجازة الأمومة وحتى نهاية الشهر السادس بعد ولادة الطفل. المادة 44 يمنع تكليف مرأة بعمل إضافي اعتباراً من الشهر السادس لحملها وخلال الشهور الستة الأولى التالية لعودتها إلى العمل بعد إجازة الأمومة.	الفقرة 15 سيوفر المقترض التدابير المناسبة لحماية ومساعدة ومعالجة جوانب الضعف والاكتشاف في عمال المشروع بما في ذلك فئات عمال محددة كالنساء وذوي الإعاقات والعمال المهاجرين والأطفال (الذين هم في سن العمل وفقاً للمعايير البيئية والاجتماعية). ويمكن أن تكون مثل هذه التدابير ضرورية فقط لفترات زمنية محددة رهنأ بالظروف المحيطة بالعمال في المشروع وطبيعة الضعف الذي يعانيه.

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
	<p>المادة 45(بعد تعديلها بالقانون 2008/15)³⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> • للعاملة الحامل الحق في إجازة أمومة بأجر كامل مدتها 70 يوماً. • لا يجوز تحت أي ظرف من الظروف ، تشغيل المرأة الحامل أثناء إجازة الأمومة. • تُمنح المرأة العاملة الحامل إجازة مدتها 20 يوماً إضافية ، بالإضافة إلى الأيام المذكورة أعلاه في الحالات التالية: <ul style="list-style-type: none"> ○ إذا كان المخاض (الولادة) صعبة ، مصادق عليها بشهادة طبية ○ إذا ولدت توأمًا • لا يجوز إطلاقاً فصل المرأة العاملة من عملها خلال إجازة الأمومة <p>المادة 46</p> <ul style="list-style-type: none"> • يحظر تشغيل النساء في الصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة أو المضرة بصحتهن أو مكانتهن الاجتماعية. وتحدد المهن المحظورة بموجب هذه الفقرة بقرار من الوزير. • يحظر تشغيل النساء ليلًا إلا في شهر رمضان وفي الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.. <p>المادة 47</p> <p>يجب على صاحب العمل الذي يستخدم النساء أن يضع في مكان ظاهر في مكان العمل اللوائح التي تحكم توظيف النساء.</p>	
		منظمات نقابات العمال
<p>ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2</p> <p>ستلبي الجهات المنفذة متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2</p>	<p>المادة 151</p> <ul style="list-style-type: none"> • للعمال وأصحاب العمل الحق في إنشاء المنظمات والانضمام إليها بحرية بهدف حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والاجتماعات وفي جميع الأمور التي تخصهم. • للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل الحق في مزاولتها بنشاطها بحرية تامة دون أي تدخل في شؤونها أو ممارسة تأثيرات خارجية عليها. <p>ليست على صلة بالمشروع بالنظر إلى المادة 151</p> <p>المادة 152</p> <p>مع مراعاة أحكام المادة 35 من هذا القانون ، لا يجوز عزل ممثلي العمال في اللجنة النقابية أو تأديبهم بأي شكل آخر بسبب قيامهم بأنشطتهم النقابية وفقاً لهذا القانون وقانون النقابات العمالية والقواعد واللوائح الصادرة بموجبها.</p>	<p>الفقرة 16</p> <p>في البلدان التي يعترف فيها القانون الوطني بحقوق العمال في تشكيل المنظمات العمالية التي يختارونها والانضمام إليها والمفاوضة الجماعية دون تدخل ، سيتم تنفيذ المشروع وفقاً للقانون الوطني. في مثل هذه الظروف ، سيتم احترام دور منظمات العمال المنشأة قانوناً وممثلي العمال الشرعيين ، وسيتم تزويدهم بالمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات هادفة في الوقت المناسب.</p> <p>عندما يقيد القانون الوطني منظمات العمال ، لن يقيد المشروع عماله عن إيجاد آليات بديلة للتعبير عن مطالبهم وحماية حقوقهم فيما يتعلق بظروف العمل وشروط التوظيف. يجب ألا يسعى المقترض إلى التأثير أو التحكم في هذه الآليات البديلة.</p> <p>لن يميز المقترض أو ينتقم من عمال المشروع الذين يشاركون أو يسعون إلى المشاركة في مثل منظمات العمال هذه أو في المفاوضة الجماعية أو في الآليات البديلة.</p>

³⁶ مقتبس من قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية نات لكس P175036 : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=93409

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
ب . حماية قوة العمل		
عمل الأطفال والحد الأدنى لسن العمل		
<p>لن يوظف المشروع أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ستطلب الجهات المنفذة من جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من الوثائق الرسمية لجميع العمال المشاركين في الأنشطة الخاصة بهم ، مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز السفر أو السجل الطبي أو المدرسي. • إذا تم اكتشاف طفل دون سن 18 عامًا يعمل في المشروع ، فسيتم اتخاذ تدابير لإنهاء توظيف أو مشاركة الطفل على الفور بطريقة مسؤولة مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل. 	<p>المادة 2</p> <p>"الشباب الصغير": يشير إلى أي شخص ذكر أو أنثى دون الخامسة عشرة من العمر .</p>	<p>الفقرة 17</p> <p>لن يتم توظيف الطفل الذي يقل عمره عن الحد الأدنى للسن المحدد وفقًا لهذه الفقرة أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع. ستحدد إجراءات إدارة العمل الحد الأدنى لسن العمل أو الانخراط في أنشطة خاصة بالمشروع ، والذي سيكون سن 14 عامًا ما لم يحدد القانون الوطني سنًا أعلى.</p>
<p>لن يوظف المشروع أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ستطلب الجهات المنفذة من جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من الوثائق الرسمية لجميع العمال المشاركين في الأنشطة الخاصة بهم ، مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز السفر أو السجل الطبي أو المدرسي. • إذا تم اكتشاف طفل دون سن 18 عامًا يعمل في المشروع ، فسيتم اتخاذ تدابير لإنهاء توظيف أو مشاركة الطفل على الفور بطريقة مسؤولة ، مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل. 	<p>المادة 51</p> <p>على أرباب العمل الذين يستخدمون الشباب:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الاحتفاظ بسجل لصغار الشباب وحالتهم الاجتماعية والمهنية يوضح أسمانهم وأعمارهم واسم ولي أمرهم وتاريخ دخولهم الخدمة ومكان إقامتهم وأية معلومات أخرى تحددها الوزارة. • جعلهم يخضعون لفحص طبي أولي وفحوصات دورية عند الضرورة لضمان لياقتهم الطبية والاحتفاظ بسجل طبي لكل شاب يحتوي على جميع المعلومات المتعلقة بتاريخهم الطبي. 	<p>الفقرة 18</p> <p>لا يجوز تشغيل الطفل الذي يزيد عمره عن الحد الأدنى للسن وتحت سن 18 عامًا أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع إلا وفقًا للشروط المحددة التالية:</p> <p>(أ) أن العمل لا يقع ضمن الفقرة 19 أدناه ؛</p> <p>(ب) إجراء تقييم مناسب للمخاطر قبل بدء العمل ؛ (ج) تنفيذ المقترض مراقبة منتظمة للصحة وظروف العمل وساعات العمل والمتطلبات الأخرى لهذا المعيار البيئي والاجتماعي.</p>
<p>لن يوظف المشروع أي شخص يقل عمره عن 18 عامًا.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ستطلب الجهات المنفذة من جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من الوثائق الرسمية لجميع العمال المشاركين في الأنشطة الخاصة بهم ، مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز السفر أو السجل الطبي أو المدرسي. 	<p>المادة 48</p> <ul style="list-style-type: none"> • يحظر تشغيل الشاب أكثر من سبع ساعات في اليوم أو 42 ساعة في الأسبوع. توزع ساعات العمل الأسبوعية على ستة أيام عمل يليها يوم راحة بأجر كامل. • يتخلل ساعات العمل اليومية فترة راحة لا تقل عن ساعة واحدة. يجب ألا يعمل الشاب بشكل مستمر لأكثر من أربع ساعات. • يحظر تشغيل الشاب فيعمل إضافي أو ليلاً إلا في تلك الوظائف التي يحددها قرار الوزير. • تعتبر الساعات التي يقضيها الشاب في التدريب أثناء ساعات عمله اليومية أوقات عمل رسمية. • يحظر تشغيل الشاب في فترات راحته الأسبوعية والعطلات الرسمية وغيرها من الإجازات. 	<p>الفقرة 19</p> <p>لن يتم توظيف أي طفل فوق الحد الأدنى للسن وتحت سن 18 عامًا أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع بطريقة من المحتمل أن تكون خطيرة أو تتدخل في تعليم الطفل أو تكون ضارة بصحة الطفل أو نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي.</p>

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
<ul style="list-style-type: none"> • إذا تم اكتشاف طفل دون سن 18 عامًا يعمل في المشروع ، فسيتم اتخاذ تدابير لإنهاء توظيف أو مشاركة الطفل على الفور بطريقة مسؤولة ، مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل. 		
العمل القسري		
ستحظر الجهات المنفذة جميع أشكال العمل القسري في إطار المشروع	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم فيما يتعلق بهذا	<p>الفقرة 20</p> <p>لن يتم استخدام العمل القسري ، الذي يتكون من أي عمل أو خدمة لم يتم أداؤها طواعية ويتم انتزاعها من فرد تحت التهديد بالقوة أو العقوبة ، وذلك فيما يتعلق بالمشروع. يشمل هذا الحظر أي نوع من العمل القسري أو الإجباري ، مثل العمل بالسخرة ، أو العمالة القسرية ، أو ترتيبا تتعاقد عمل مماثلة. لن يتم توظيف أي أشخاص تم الإتجار بهم فيما يتعلق بالمشروع.</p>
ج. آلية التظلم		
ستطبق الجهات المنفذة متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم فيما يتعلق بهذا	<p>الفقرة 21</p> <p>سيتم توفير آلية تظلم لجميع العمال المباشرين والمتعاقدين (وعند الاقتضاء لمنظماتهم) لإثارة مخاوف مكان العمل. سيتم إبلاغ هؤلاء العمال بالآلية التظلم في وقت التوظيف والتدابير المتخذة لحمايتهم من أي انتقام بسبب استخدامها. سيتم وضع تدابير لجعل آلية التظلم في متناول جميع العاملين في المشروع.</p>
ستطبق الجهات المنفذة متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم فيما يتعلق بهذا	<p>الفقرة 22</p> <p>ستكون آلية التظلم متناسبة مع طبيعة المشروع وحجمه والمخاطر والآثار المحتملة منه. وسيتم تصميمها لمعالجة المخاوف على الفور ، باستخدام عملية مفهومة وشفافة توفر ملاحظات في الوقت المناسب لأولئك المعنيين بلغة يفهمونها ، دون أي عقاب ، وستعمل بطريقة مستقلة وموضوعية. قد تستفيد آلية التظلم من الآليات التظلم الحالية ، شريطة أن تكون هذه الآليات قد صممت ونفذت بشكل سليم ، لمعالجة المخاوف على الفور ، ويسهل الوصول إليها من قبل عمال المشروع. يمكن استكمال الآليات التظلم القائمة حسب الحاجة بترتيبات خاصة بالمشروع.</p>
	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم فيما يتعلق بهذا	<p>الفقرة 23</p> <p>لن تعيق آلية التظلم الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب القانون أو من خلال إجراءات التحكيم الحالية ، أو تحل محل آليات التظلم المقدمة من خلال الاتفاقات الجماعية.</p>

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
<p>بالإضافة إلى تلبية متطلبات الفصل التاسع من قانون العمل ، ستطلب الجهات المنفذة من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع والواردة الملحق 2. وهذه المتطلبات تشمل كافة القضايا الواردة في الفقرة 24 من المعيار البيئي والاجتماعي 2</p>	<p>المادة 113</p> <p>يجب على صاحب العمل الذي يقوم بتكليف العمل على أي مشروع جديد التأكد من أنه يفي بمتطلبات السلامة والصحة المهنية. على الوزارة المختصة التأكد من الالتزام بمتطلبات وشروط السلامة والصحة المهنية المناسبة.</p> <p>المادة 114</p> <p>يجب على أصحاب العمل الالتزام بالقواعد الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجب الحفاظ على شروط الصحة والسلامة في مكان العمل بما يتفق مع متطلبات السلامة والصحة المهنية. • يجب أن تكون أماكن العمل جيدة التهوية ومضاءة بشكل مناسب خلال ساعات العمل وفقاً للمعايير الموضوعه من قبل السلطات المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية. • يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مثل هذه الأضرار التي قد تلحق بصحتهم بسبب الغاز أو الغبار أو الدخان أو أي انبعاثات أو نفايات أخرى يحتمل تفرغها من قبل نشاط العمل هذا. • يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر المعدات والآلات ومخاطر الناقلات والمناولة ، بما في ذلك مخاطر الانهيار. • يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد الأخطار الطبيعية والأضرار بما في ذلك الحرارة والرطوبة والبرودة. • يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد مخاطر الضوء المفرط ، والضوضاء ، والإشعاع الضار أو الخطير ، والاهتزاز ، وتغير الضغط الجوي داخل مكان العمل ، بما في ذلك أي خطر حدوث انفجار. • يجب توفير مراحيض وغرف للغسل يسهل الوصول إليها ، كما يجب توفير مراحيض وغرف غسل منفصلة للعاملات إذا كانت النساء يعملن في المبنى. • يجب توفير إمدادات مياه الشرب الملائمة والتي يسهل الوصول إليها لاستخدام العامل. • يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة للتعامل مع الحرائق وتوفير معدات مكافحة الحرائق بما في ذلك مخارج الطوارئ التي يجب الحفاظ عليها في حالة صالحة للعمل في جميع الأوقات. • يتم قيد الحوادث المرتبطة بنشاط العمل وأمراض المهنة في سجل وإبلاغ الجهات المختصة. كما يجب الاحتفاظ بالإحصاءات عن هذه الحوادث والأمراض المهنية لرفعها إلى الوزارة عند الطلب. 	<p>الفقرة 24</p> <p>سيتم تطبيق التدابير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على المشروع. ستشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية متطلبات هذا القسم ، وستأخذ في الاعتبار إرشادات البيئة والصحة والسلامة العامة ، وكذلك حسب الاقتضاء إرشادات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بمجال عمل محدد. سيتم توضيح تدابير الصحة والسلامة المهنية التي تسري على المشروع في الاتفاقية القانونية وخطة الالتزام البيئي والاجتماعي .</p>
<p>بالإضافة إلى تلبية متطلبات المادة 118 من قانون العمل ، ستطلب الجهات المنفذة من المقاولين استيفاء متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع والواردة الملحق 2. وهذه المتطلبات تشمل كافة القضايا الواردة في الفقرة 25 من المعيار البيئي والاجتماعي 2</p>	<p>المادة 118</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجب على صاحب العمل: • تقديم المشورة للعمال وإبلاغهم ، قبل مشاركتهم ، بشأن المخاطر المتعلقة بالعمل والمهنة والإجراءات الوقائية التي يجب الالتزام بها في العمل ؛ • توفير التوجيه المستمر للعمال ومراقبة التزامهم بالسلامة والصحة المهنية ؛ • عرض تعليمات وإرشادات وملصقات في مكان مرئي تشرح الأخطار المتعلقة بالعمل والمهنة وطرق منعها واستخدام جميع الوسائل التوضيحية الممكنة لتحقيق هذه الغاية ؛ 	<p>الفقرة 25</p> <p>سيتم تصميم تدابير الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها لمعالجة: (أ) تحديد المخاطر المحتملة لعمال المشروع ، لا سيما تلك التي قد تكون مهددة للحياة ؛ (ب) توفير التدابير الوقائية والحماية ، بما في ذلك تعديل على وضع المواد الخطرة أو استبدالها أو التخلص منها ؛ (ج) تدريب العاملين في المشروع والاحتفاظ بسجلات التدريب ؛ (د) توثيق الحوادث والأمراض والحوادث المهنية والإبلاغ عنها ؛ (هـ) الوقاية من</p>

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة وعي العمال بالسلامة المهنية وحماية الصحة وجعلهم يشاركون في الدورات التدريبية والندوات حول هذه الأمور. • 	الطوارئ والتأهب لها وترتيبات الاستجابة لحالات الطوارئ ؛ (و) المعالجة/التعويض الأثار السلبية مثل الإصابات المهنية وحالات الوفاة والإعاقة والأمراض.
<p>بالإضافة إلى تلبية متطلبات المادة 115 من قانون العمل ، ستطلب الجهات المنفذة من المقاولين استيفاء متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع والواردة الملحق 2. وهذه المتطلبات تشمل كافة القضايا الواردة في الفقرة 26 من المعيار البيئي والاجتماعي 2</p>	<p>المادة 115</p> <p>سيخذ أصحاب العمل الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وضمان سلامتهم من الأخطار التي قد تنجم عن عملهم والآلات المستخدمة. لا يجوز لصاحب العمل اقتطاع أي مبلغ من أجورهم مقابل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية. • أي بدلات تُمنح للعمال للعمل في ظروف ضارة بصحتهم ، أو أي وجبات تقدم لهم بما يتوافق مع متطلبات السلامة والصحة المهنية. • المصاريف التي يتم تكبدها على حساب الفحوصات الطبية للعمال ، بشكل منتظم أو غير منتظم ، على النحو الذي تقتضيه متطلبات السلامة والصحة المهنية ؛ • توفير معدات الإسعافات الأولية في مكان العمل. 	<p>الفقرة 26</p> <p>ستقوم جميع الأطراف التي توظف أو تشرك عمال المشروع بإعداد وتنفيذ إجراءات لخلق على بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها، بما في ذلك أن تكون العمل والآلات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتها هي آمنة وبدون مخاطر على الصحة ، بما في ذلك عن طريق العمل بتدابير المناسبة على صلة بالمواد الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية وعواملها. سوف تتعاون هذه الأطراف بنشاط وتتشاور مع عمال المشروع في تعزيز الفهم وطرق تنفيذ متطلبات الصحة والسلامة المهنية ، وكذلك في توفير المعلومات للعاملين في المشروع ، والتدريب على السلامة والصحة المهنية ، وتوفير معدات الحماية الشخصية دون نفقات على عمال المشروع.</p>
<p>ستطلب الجهات المنفذة من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الواردة الملحق 2. وهذه المتطلبات تشمل كافة القضايا الواردة في الفقرة 27 من المعيار البيئي والاجتماعي 2</p>	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم فيما يتعلق بهذا	<p>الفقرة 27</p> <p>سيتم وضع إجراءات مكان العمل للعاملين في المشروع للإبلاغ عن حالات العمل التي يعتقدون أنها ليست آمنة أو صحية ، وإخراج أنفسهم من وضع العمل الذي لديهم مبرر معقول للاعتقاد بأنه يمثل خطرًا وشيكًا وخطيرًا على حياتهم أو صحتهم. لن يُطلب من عمال المشروع الذين يبتعدون عن مثل هذه المواقف العودة إلى العمل حتى يتم اتخاذ الإجراءات العلاجية اللازمة لتصحیح الوضع. لن يتم الانتقام من عمال المشروع أو التعرض لأي عمل انتقامي أو سلبى بسبب هذا الإبلاغ أو الابتعاد.</p>
<p>بالإضافة إلى تلبية متطلبات المادة 114 من قانون العمل ، ستطلب الجهات المنفذة من المقاولين استيفاء متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع والواردة الملحق 2. وهذه المتطلبات تشمل كافة القضايا الواردة في الفقرة 28 من المعيار البيئي والاجتماعي 2</p>	<p>المادة 114</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجب توفير مراحيض وغرف غسل يسهل الوصول إليها ، كما يجب توفير مثل هذه المرافق ولكن منفصلة للعلامات أن كن يعملن في مقرات المشروع. • 	<p>الفقرة 28</p> <p>سيتم تزويد عمال المشروع بالمرافق المناسبة لظروف عملهم ، بما في ذلك الوصول إلى المقاصف (أماكن تناول الوجبات) ، ومرافق النظافة ، والمناطق المناسبة للراحة. عند تقديم خدمات الإقامة للعاملين في المشروع ، سيتم وضع السياسات وتنفيذها بشأن إدارة وجودة أماكن الإقامة لحماية وتعزيز صحة وسلامة عمال المشروع ، وتوفير الوصول إلى الخدمات أو تقديمها لهم التي تلبى احتياجاتهم المادية والاجتماعية والثقافية.</p>
<p>ستطلب الجهات المنفذة من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الواردة الملحق 2. وهذه المتطلبات تشمل كافة القضايا الواردة في الفقرة 29 من المعيار البيئي والاجتماعي 2</p>	القانون اليمني لا يتضمن أي نص فيما يتعلق بهذا	<p>الفقرة 29</p> <p>عندما يتم توظيف عمال المشروع أو إشراكهم من قبل أكثر من طرف واحد ويعملون معًا في مكان واحد ، فإن الأطراف التي توظف أو تشرك العمال سوف تتعاون في تطبيق متطلبات الصحة والسلامة المهنية ، دون الإخلال بمسؤولية كل طرف عن صحة وسلامة عماله.</p>

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
ستطلب الجهات المنفذة من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الواردة الملحق 2. وهذه المتطلبات تشمل كافة القضايا الواردة في الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي نص فيما يتعلق بهذا	الفقرة 30 سيتم وضع نظام للمراجعة المنتظمة لإنجاز السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ، ويشمل تحديد الأخطار والمخاطر السلامة والصحة ، وتنفيذ طرق فعالة للاستجابة للأخطار والمخاطر المحددة ، وتحديد الأولويات لاتخاذ الإجراءات ، و تقييم النتائج.
هـ. العمال المتعاقدين		
ستطبق الجهات المنفذة متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي نص فيما يتعلق بهذا	الفقرة 31 سيبذل المقترض جهودًا معقولة للتأكد من أن الأطراف الثالثة التي تشرك العمال المتعاقدين هي كيانات شرعية وموثوق بها ولديها إجراءات إدارة العمل التي تسري على المشروع والتي ستسمح لهم بالعمل وفقًا لمتطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي، باستثناء الفقرات 34 – 42.
ستطبق الجهات المنفذة متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي نص فيما يتعلق بهذا	الفقرة 32 سيضع المقترض إجراءات لإدارة ومراقبة أداء هذه الأطراف الثالثة فيما يتعلق بمتطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك ، سيدمج المقترض متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي في الاتفاقيات التعاقدية مع هذه الأطراف الثالثة ، جنبًا إلى جنب مع المعالجات والتعويضات المناسبة لعدم الامتثال. وفي حالة التعاقد من الباطن ، سيطلب المقترض من هذه الأطراف الثالثة تضمين متطلبات مكافئة ومعالجات عدم الامتثال في اتفاقياتهم التعاقدية مع المقاولين من الباطن.
ستطبق الجهات المنفذة متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم فيما يتعلق بهذا	الفقرة 33 سيتمكن العمال المتعاقدون من الوصول إلى آلية التظلم. في الحالات التي يكون فيها الطرف الثالث الذي يستخدم العمال أو يشرِكهم غير قادر على توفير آلية تظلم لهؤلاء العمال ، سيتيح المقترض آلية التظلم المنصوص عليها في القسم ج من هذا المعيار البيئي والاجتماعي للعمال المتعاقدين.
و. عمال الإمدادات الأولية		
ستطبق الجهات المنفذة متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي نص فيما يتعلق بهذا	الفقرة 39 كجزء من التقييم البيئي والاجتماعي ، سيحدد المقترض المخاطر المحتملة لعمال الأطفال والعمل القسري وكذا قضايا خطيرة متعلقة بالسلامة والتي قد تنشأ فيما يتعلق بالموردين الأوليين.

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³⁵	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
ستطبق الجهات المنفذة متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم فيما يتعلق بهذا	الفقرة 40 عندما يكون هناك خطر كبير لعمالة الأطفال أو العمل القسري المرتبط بعمال الإمدادات الأولية ، سيطلب المقترض من الموردين الأوليين تحديد تلك المخاطر بما يتفق مع الفقرات من 17 إلى 20 أعلاه. ستحدد إجراءات إدارة العمل الأدوار والمسؤوليات لمراقبة الموردين الأوليين. وإذا ما تم اكتشاف حالات عمالة الأطفال أو العمل القسري ، فسيطلب المقترض من المورد الأولي اتخاذ الخطوات المناسبة لمعالجة ذلك.
ستطبق الجهات المنفذة متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي نص فيما يتعلق بهذا	الفقرة 41 إضافة إلى ما سبق وفي حالة وجود مخاطر كبيرة تتعلق بقضايا متعلقة بالسلامة ومرتبطة بعمال المورد الأولي ، سيطلب المقترض من المورد الأولي المعني للعمل بإجراءات وتدابير التخفيف لمعالجة قضايا السلامة هذه. ستتم مراجعة هذه الإجراءات وتدابير التخفيف بشكل دوري للتأكد من فعاليتها.
ستطبق الجهات المنفذة متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2	القانون اليمني لا يتضمن أي نص فيما يتعلق بهذا	الفقرة 42 ستكون قدرة المقترض على معالجة هذه المخاطر رهنا على درجة سيطرة أو تأثير هذا المقترض على مورديه الأوليين. وحينما تتعذر إجراءات العلاج ، سيقوم المقترض ، في غضون فترة معقولة ، بتحويل موردي المشروع الأوليين إلى الموردين الذين يمكنهم إثبات أنهم يستوفون المتطلبات ذات الصلة لهذا المعيار البيئي والاجتماعي.

6.5.2 ظروف العمل وإدارة علاقات العمال

شروط وأحكام التوظيف (الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

199. تغطي الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 ما يلي: (1) شروط وأحكام العقد؛ (2) الأجور والخصومات؛ (3) ساعات العمل؛ (4) العمل الإضافي؛ (5) فترات الراحة؛ و (6) الإجازات. يفي قانون العمل اليمني بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 بشأن هذه القضايا. والاستثناء الوحيد لما سبق مرتبط بالجملة الأخيرة في الفقرة 10 من المعيار البيئي والاجتماعي 2:

سيتم توفير هذه المعلومات والوثائق في بداية علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهرية في شروط أو بنود التوظيف.

200. لذلك:

- ستضمن الجهات المنفذة تطبيق المتطلبات الناشئة عن الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 على جميع عمالها المباشرين والمتعاقدين.
- ستضمن الجهات المنفذة تلبية المتطلبات الوطنية لجميع عمالها المتعاقدين.
- لن يخضع العمال المعينون بشكل فردي من قبل اليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي للمتطلبات الوطنية.

201. سيكون للعمال المباشرين المعيّنين من قبل الجهات المنفذة بتمويل من المشروع اتفاقيات فردية (عقود عمل أو عقود خدمة) برواتب شهرية ثابتة. سيتم توثيق جميع إجراءات التوظيف، والاحتفاظ بالسجلات وفقاً لمتطلبات الجهة في حالة اليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي، ومتطلبات كل من قانون العمل الخاص بهم في حالة منظمة أنقذوا الأطفال.

202. ستحدد شروط وأحكام العمال المستخدمين من قبل المقاولين، بمن فيهم العمال بدوام جزئي، بموجب عقودهم الفردية.

203. بالنسبة لجميع عمالها المباشرين والمتعاقدين، ستتكفل الجهات المنفذة ما يلي:

- إجراءات توظيف شفافة وعلنية وغير تمييزية ومفتوحة فيما يتعلق باعتبارات العرق أو المعتقد الديني أو الإعاقة أو النوع الاجتماعي
- يتم توفير وصف وظيفي واضح قبل التوظيف يشير إلى المهارات المطلوبة لكل وظيفة
- يتم إبلاغ شروط وأحكام التوظيف بلغة مفهومة لكلا الطرفين
- بالإضافة إلى الوثائق المكتوبة، يتم تقديم شرح شفهي لبنود وشروط التوظيف للعمال الذين قد يجدون صعوبة في فهم الوثائق
- يكون لجميع العمال لديهم عقود مكتوبة تصف شروط وأحكام العمل، بما في ذلك:
- ساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا والعطل والإجازات وغيرها
- فترات راحة أسبوعية كافية، وعطلة سنوية، وإجازة مرضية
- أن يتم شرح محتوى العقود لجميع العمال قبل التوقيع عليه
- يتم تزويد جميع العمال بالمعلومات التالية قبل التوقيع:
- عدم التمييز والتأكيد تكافؤ الفرص في المشروع
- تدابير لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والانتهاك الجنسي وفقاً للإطار البيئي والاجتماعي
- حظر اللجوء إلى أو دعم عمل الأطفال والعمل القسري أو الإجباري
- يوقع جميع العمال على عقود عملهم
- يتم إبلاغ جميع العمال الذين يعملون بعقود مفتوحة الأجل بشهر واحد على الأقل قبل تاريخ تسريحهم المتوقع إذا تم إنهاء الخدمة.
- يتم توفير المعلومات والوثائق مباشرة إلى العمال المعيّنين إذا كان هناك أي تغيير جوهري في بنود أو شروط التوظيف.

عدم التمييز والتأكيد على تكافؤ الفرص (الفقرات 13-15 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

204. سوف تشتت ط الجهات المنفذة أن يكون توظيف جميع عمال المشروع على أساس مبدئي عدم التمييز وتكافؤ الفرص. لن يكون هناك أي تمييز فيما يتعلق بأي جانب من جوانب علاقة العمل ، بما في ذلك التوظيف أو التعويض أو ظروف العمل وشروط التوظيف أو الحصول على التدريب أو الترقية أو إنهاء التوظيف.

205. ستفي الجهات المنفذة بالأحكام ذات الصلة من قانون العمل اليمني عندما تتطابق مع متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 ، ولا سيما المادة 42 المتعلقة بظروف العمل المتساوية للمرأة ، والمواد 43-47 التي تحدد التدابير الخاصة لمعالجة مواطن الضعف لدى العاملات.

206. سوف تفي الجهات المنفذة بالمتطلبات الواردة في الفقرة 13 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 فيما يتعلق بالتحرش في مكان العمل و / أو التخويف و / أو الاستغلال ، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسي/التحرش الجنسي ، من خلال مطالبة جميع العاملين المباشرين والمتعاقدين مع المشروع بالتوقيع على مدونة السلوك التي تعد جزءاً من متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمقاولين (الملحق 2).

التحرش الجنسي

207. لا يوجد قانون محدد في اليمن يتصدى للتحرش الجنسي ، إلا أن المواد 270-274 من قانون العقوبات تنص على أن كل من يرتكب مخالفة أو فعل مشين في الأماكن العامة (ونعني به أي فعل يسيء إلى الأخلاق العامة أو العرض ، أو يفضح الأجزاء الحساسة الجنسية أو ينطوي على الكلام غير المحتشم) يمكن الحكم عليه بالسجن لمدة تصل إلى ستة أشهر أو دفع غرامة (1000 ريال يمني). وقد تصل العقوبة إلى السجن لمدة عام والغرامات لإجبار أي أنثى على التصرف بسلوك غير أخلاقي. وإن كان القانون لا يوفر الحماية صراحة ضد التحرش الجنسي ، إلا إنه يعطي العامل الحق في إنهاء عمله/عملها دون إشعار مسبق عندما يرتكب صاحب العمل (أو ممثله / ممثلها) فعلاً مشيناً أخلاقياً (بما في ذلك التحرش الجنسي) أو الاعتداء عليه / عليها أو على أحد أفراد أسرته/أسرتها.

المنظمات العمالية (الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

208. ينص قانون العمل على ما يلي:

للعمال وأصحاب العمل الحق في إنشاء المنظمات والانضمام إليها بحرية بهدف حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والاجتماعات وفي جميع الأمور التي تخصهم..

209. كما هو مبين في الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 ، ستطبق الجهات المنفذة قانون العمل فيما يتعلق بالمنظمات العمالية ، وعلى الأخص الأحكام المتعلقة بتسوية منازعات العمل.

6.5.3 حماية القوى العاملة

عمالة الأطفال والحد الأدنى لسن العمل (الفقرات 17-18 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

210. لن يوظف المشروع أشخاصاً تقل أعمارهم عن 18 عامًا. علاوة على ذلك ، لا تسمح سياسات الجهات المنفذة المعنية بتوظيف الأطفال دون سن 18 عامًا. وستطلب هذه الجهات من جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من هوية وسن جميع العاملين في المشروع ، باستخدام وثائق مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز السفر أو السجل الطبي أو المدرسي. إذا تم اكتشاف طفل يقل عمره عن 18 عامًا يعمل في المشروع ، فسيتم اتخاذ تدابير لإنهاء توظيف أو مشاركة الطفل على الفور بطريقة مسؤولة ، مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل.

العمل القسري (الفقرة 20 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

211. لا يوجد نص يحظر العمل القسري في قانون العمل.

212. ستحظر الجهات المنفذة جميع أشكال العمل القسري في إطار المشروع. وقد تم تضمين بند بشأن العمل القسري في متطلبات البيئة والصحة والسلامة المذكورة أعلاه للمقاولين.

6.5.4 آلية التظلم (الفقرات 21-23 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

213. ستكفل الجهات المنفذة توفير آلية للتظلم لجميع العاملين المباشرين والمتقاعدين في المشروع لإثارة مخاوف مكان العمل وذلك قبل أي توظيف. كما ستتكفل الجهات المنفذة أن جميع هؤلاء العمال على علم بآلية التظلم في وقت التوظيف ، وأن هذه الآلية يمكن الوصول إليها بسهولة لجميع العاملين في المشروع.
214. وستشمل آلية التظلم للعمال ما يلي: (1) إجراء لتلقي الشكاوى مثل استمارة إبداء الرأي / الشكوى ، وصناديق الاقتراحات ، والبريد الإلكتروني ، وخط الهاتف ، (2) الأطر الزمنية المحددة للرد على المظالم ، (3) سجل لتدوين ومتساوية تسوية المظالم في الوقت المناسب (4) نقطة اتصال يكون مسئول عن تلقي وتدوين ومتابعة حل الشكاوى المتعلقة بالعمل. و يجب على هؤلاء التقيد بما يلي من المبادئ التالية³⁷:

- توفير المعلومات. يجب إبلاغ جميع العمال بآلية التظلم في وقت تعيينهم ، ويجب أن تكون التفاصيل المتعلقة بكيفية عملها متاحة بسهولة ، على سبيل المثال أن تكون مدرجة في وثائق العمال أو في لوحات الإعلانات.
- شفافية العملية. يجب أن يعرف العمال إلى من يمكنهم التوجه في حالة التظلم والدعم ومصادر المشورة المتاحة لهم. يجب أن يكون جميع المدراء التنفيذيين وكبار المدراء على دراية بإجراءات التظلم في مؤسستهم.
- تحديثها باستمرار. يجب مراجعة العملية بانتظام وتحديثها باستمرار ، على سبيل المثال ، من خلال الرجوع إلى أي إرشادات قانونية جديدة أو تغييرات في العقود أو التمثيل.
- السرية. يجب أن تضمن العملية التعامل مع الشكاوى بسرية. في حين أن الإجراءات قد تحدد أنه يجب تقديم الشكاوى أولاً إلى المدير المباشر للعمال ، يجب أن يكون هناك أيضًا خيار رفع شكاوى أولاً مع مدير بديل ، على سبيل المثال ، مدير الموارد البشرية.
- منع الإجراءات الانتقامية. يجب أن تضمن الإجراءات أن أي عامل يقدم شكوى لن يتعرض لأي انتقام.
- جداول زمنية معقولة. يجب أن تتيح الإجراءات وقتًا للتحقيق في المظالم بشكل كامل ، ولكن يجب أن تهدف إلى حلول سريعة. فكلما طال مدة استمرار التظلم ، كلما كان من الصعب على كلا الجانبين العودة إلى الوضع الطبيعي بعد ذلك. يجب تثبيت حدود زمنية لكل مرحلة من مراحل العملية ، على سبيل المثال ، الحد الأقصى للوقت بين رفع التظلم وتحديد اجتماع للتحقيق فيه.
- حق الاستئناف. يجب أن يكون للعامل الحق في الاستئناف أمام البنك الدولي أو المحاكم الوطنية إذا لم يكن راضيًا عن النتيجة الأولية.
- الحق في المرافقة. في أي اجتماعات أو جلسات استماع ، يجب أن يكون للعامل الحق في أن يرافقه زميل أو صديق أو ممثل نقابي.
- الاحتفاظ بالسجلات. يجب الاحتفاظ بسجلات مكتوبة في جميع المراحل. يجب أن تكون الشكاوى الأولية مكتوبة ، إن أمكن ، مع الرد ، وملاحظات أي اجتماعات والنتائج وأسباب النتائج. ويجب الاحتفاظ بأي سجلات خاصة بالاستغلال والانتهاك الجنسي بشكل منفصل وتحت أقصى درجات السرية.
- العلاقة مع الاتفاقات الجماعية. يجب أن تكون إجراءات التظلم متسقة مع أي اتفاقيات جماعية.
- العلاقة مع اللوائح والقوانين. يجب أن تكون عمليات التظلم متوافقة مع قانون التوظيف الوطني.

215. يجب أن تكون آليات التظلم الخاصة بالعاملين مختلفة عن آلية التظلم على مستوى المشروع للأفراد والمجموعات المتضررة والتي تم ذكرها بالتفصيل في خطة مشاركة أصحاب العمل المرتبطة بالمشروع. وهذه لن تحول دون حق العمال في الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب القانون اليمني أو من خلال إجراءات التحكيم القائمة، أو تحل محل آليات التظلم المقدمة من خلال الاتفاقات الجماعية. بدلاً من ذلك ، فإن الغرض من كل ذلك هو الوساطة والبحث عن حلول مناسبة للمظالم المتعلقة بالعمل ، دون التصعيد إلى مراحل أعلى.
216. لن يتم التعامل مع شكاوى الانتهاك والاستغلال والتحرش الجنسي من قبل الناجين من خلال آليات التظلم الخاصة بالعمال ، وإنما وبشكل مباشر من خلال قناة منفصلة لآلية المشروع الخاصة بالتظلم ، كما هو موضح في خطة عمل المشروع الخاصة بمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي / الاستغلال والانتهاك الجنسي / التحرش الجنسي والاستجابة لذلك.
217. يتعين على الجهات المنفذة أن توجد ، قبل التوظيف ، آلية شكاوى للعاملين المباشرين لديها والتي ستشرف عليها مسئولو نقاط الاتصال المكلفين بالعمل على آليات التظلم. (انظر خطة إشراك

³⁷ترد هذه المبادئ في متطلبات البيئة والصحة والسلامة للمقاولين. وهي تستند إلى الملحق د من المذكرة الإرشادية لمعيار الأداء 2.

أصحاب المصلحة الخاصة بالمشروع).

218. كما هو مبين في متطلبات البيئة والصحة والسلامة للمتعاقدين ، ستطلب الجهات المنفذة من كل متعاقد وضع آلية للتظلم لطرح مخاوف على صلة بمكان العمل للعمال المتعاقدين معها والعمال مع مقاوليها من الباطن ، على النحو المبين في متطلبات البيئة والصحة والسلامة. (الملحق 2). سيكون آليات التظلم هذه الخاصة بالعمال متناسبة مع حجم قوة العمل ، إضافة إلى طبيعة وحجم المخاطر والآثار المحتملة من المشروع. ورهنا بطبيعة الأنشطة ونطاقها ، قد توفر الجهات المنفذة للعمال إمكانية الوصول إلى آلية تظلم خاصة بالمشروع للتعامل مع الشكاوى المتعلقة بالعمل ، بدلاً من مطالبة المقاولين بإنشاء آلية خاص بهم.

219. ستكفل الجهات المنفذة إبلاغ جميع العمال بآلية التظلم وقت التوظيف ، والتدابير المتخذة لحمايتهم من أي أعمال انتقامية بسبب استخدامها ، والعمليات المعمول بها لضمان بيئة عمل آمنة ، وكيفية القيام بذلك. في حالة شعورهم بعدم الأمان.

220. عندما يكون ذلك مناسباً بسبب نطاق وطبيعة الأنشطة ، سيقوم كل صاحب عمل بتعيين مسئول اتصال محوري يعمل على التظلمات. سيتلقى هذا الشخص الشكاوى ، وينسق مع الإدارات / المنظمة ذات الصلة والأشخاص لمعالجة الشكاوى. يجب على المقاولين رفع المشكلة إلى الجهات المنفذة المعنية في غضون 7 أيام إذا تعذر حل التظلم. وإذا لم يستجب المقاول إلى الشكاوى ، أو إذا كانت استجابة المقاول غير مرضية ، فيمكن لمقدم الشكاوى أو ممثله التواصل مباشرة مسئول الاتصال في الجهات المنفذة المعنية مباشرة لمتابعة المشكلة.

221. إذا تعذر حل الشكاوى على المستوى المحلي أو القطري بالنسبة للعمال المتعاقدين مع اليونيسيف ، يجوز للعمال الإبلاغ عن الشكاوى إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات التابع لليونيسيف من خلال موقع اليونيسيف على الإنترنت: <https://www.unicef.org/auditandinvestigation/report-wrongdoing>.

222. سيقوم مسئول الاتصال المختص بآلية التظلم للآلية في كل جهة تنفيذ برامجة التظلمات المتعلقة بالعمل والمقدمة من العاملين في المشروع وتسويتها على أساس ربع سنوي ، مع جميع المقاولين المتعاقدين مع الجهة المنفذة ، وإعداد ملخصاً مختصر لإدراجه في تقرير الإنجاز النصف سنوي المقدم إلى البنك الدولي.

6.5.5 الصحة والسلامة المهنية (الفقرات 24-32 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

223. سوف تطلب كل جهة تنفيذية من جميع المقاولين معها تلبية تدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة 38 التي تم تضمينها في متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع ، والمشتقة من الإرشادات العامة للصحة والسلامة البيئية. تتجاوز هذه المتطلبات ما هو وارد في الفصل التاسع من قانون العمل اليمني ، ولا سيما فيما يتعلق بالمتطلبات التالية:

- وضع إجراءات في مكان العمل للعاملين في المشروع للإبلاغ عن الحالات التي يعتقدون أنها ليست آمنة أو سليمة صحياً ، وإخراج أنفسهم من وضع العمل الذي لديهم مبرر معقول للاعتقاد بأنه يمثل خطراً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم. لن يُطلب من عمال المشروع الذين يبتعدون عن مثل هذه المواقف العودة إلى العمل حتى يتم اتخاذ الإجراءات العلاجية اللازمة لتصحيح الوضع. لن يتم الانتقام من عمال المشروع أو تعريضهم لأي عمل انتقامي أو سلبى بسبب هذا الإبلاغ أو الإبعاد (الفقرة 27 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)
- التعاون مع المقاولين الآخرين في تطبيق متطلبات الصحة والسلامة ، عندما يعمل عمال من أكثر من مقاول واحد معاً في مكان واحد ، على أن يتم ذلك دون المساس بمسؤولية كل طرف عن صحة وسلامة عامله (الفقرة 29 من المعيار البيئي والاجتماعي 2).

224. أيضاً تشترط متطلبات البيئة والصحة والسلامة أن يتلقى جميع العمال المتعاقدين والمقاولين من الباطن تدريباً مناسباً ومعلومات كافية قبل الشروع في مهام جديدة ، فيما يتعلق بمخاطر العمل ذات الصلة وحماية صحتهم من العوامل المحيطة بالخطرة التي قد تكون موجودة.

225. ستضع الجهات المنفذة نظاماً وتحافظ عليه للقيام بمراجعة منتظمة لأداء السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، بما في ذلك تحديد أخطار ومخاطر السلامة والصحة ، وتنفيذ طرق فعالة للاستجابة للأخطار والمخاطر المحددة ، ووضع أولويات لإجراءات العمل المطلوبة وتقييم النتائج (الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي 2).

³⁸ سيتم تحديد صلة هذه التدابير أثناء عملية الفحص

6.5.6 العمال المتعاقدون³⁹ (الفقرات 31-33 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

226. ستستخدم الجهات المنفذة إجراءات الشراء الخاصة بها في طلبات تقديم العروض والعقود. وستضمن هذه الجهات أن مقدمي العطاءات من المقاولين هم شرعيون ومرخصون وفقاً لقانون العمل اليمني. وأثناء عملية اختيار المقاولين الذين سيتعاقدون مع عمال، يجوز للجهات المنفذة مراجعة المعلومات التالية:

- تراخيص وسجلات العمل وكذا الأذونات والمصادقات المرتبطة بذلك.
- السجلات الخاصة بانتهاكات السلامة والصحة ، والاستجابة لها.
- الوثائق المتعلقة بنظام إدارة العمل ، بما في ذلك قضايا الصحة والسلامة المهنية.
- شهادات / تصاريح / تدريب العمال لأداء العمل المطلوب ؛
- سجلات الحوادث والوفيات والإخطارات بها إلى السلطات.
- إثباتات خبرة العمال والتحاقهم للعمل في مشاريع شبيهة.
- سجلات رواتب العمال ، بما في ذلك ساعات العمل والرواتب المستلمة.
- التحاق الأفراد المسؤولين عن السلامة وسجلات الاجتماعات الخاصة بها.
- نسخ من العقود السابقة ، والتي يرد فيها الأحكام والشروط التي تعكس المعيار البيئي والاجتماعي (2).

227. ستكفل الجهات المنفذة أن إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية وتلك المتصلة بالصحة والسلامة (بما في ذلك المخاطر المتعلقة بالعمل) هي جزء لا يتجزأ من إدارة العقود ، وخاصة عقود الأشغال. ويرد بالتفصيل المتطلبات المطبقة على المقاولين فيما يتعلق بهذه المخاطر عندما تكون هذه المخاطر على صلة بالعمل في المشروع - ترد بالتفصيل في المتطلبات الموحدة البيئية والاجتماعية وتلك المتصلة بالصحة والسلامة (البيئة والصحة والسلامة ، انظر معيار المتطلبات البيئية وتلك المختصة بالصحة والسلامة الواردة في الملحق 2) ، بما في ذلك مدونة سلوك. الغرض من هذه المدونة هو إلزام جميع الأشخاص المعنيين من قبل المقاول ، بما في ذلك المقاولين من الباطن والموردين ، بمعايير السلوك المقبولة. يؤكد توقيع هؤلاء الأشخاص على هذه المدونة ما يلي:

- أنهم قد تلقوا نسخة من مدونة السلوك كجزء من عقودهم
- أنه قد تم شرح مدونة السلوك لهم كجزء من عملية التهيئة والتعريف
- بأنهم قد أدركوا وأقرروا لأن التقيد بمدونة قواعد السلوك هذه هو شرط إلزامي للتوظيف
- بأنهم على وعي وإدراك بأن أي انتهاك لمدونة السلوك يمكن أن ينتج عنه عواقب وخيمة، قد تصل على الفصل من العمل ، أو الإحالة إلى السلطات القانونية

228. تلتبي متطلبات البيئة والصحة والسلامة البيئية متطلبات العمالة الوطنية ، إضافة لمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 و 4. على وجه الخصوص ، تشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية في هذا المعيار ما يلي: (أ) تحديد ومعرفة المخاطر المحتملة على عمال المشروع ، و لا سيما تلك التي قد تكون مهددة للحياة ؛ (ب) توفير التدابير الوقائية والحماية ، بما في ذلك تعديل الظروف أو المواد الخطرة أو استبدالها أو التخلص منها ؛ (ج) تدريب العاملين في المشروع والاحتفاظ بسجلات التدريب ؛ (د) توثيق الحوادث والأمراض والحوادث المهنية والإبلاغ عنها ؛ (هـ) الوقاية من الطوارئ والتأهب لها ووضع ترتيبات الاستجابة لحالات الطوارئ ؛ (و) اتخاذ معالجات تعويضية للأثار السلبية مثل الإصابات المهنية والوفيات والعجز والأمراض.

229. كلما كان ذلك مناسباً وعلى صلة بالمشروع ستقوم الجهات المنفذة بما يلي:

- تضمين متطلبات البيئة والصحة والسلامة في طلب تقديم العروض لجميع أنشطة البناء.
- أن تطلب من مقدمي العطاءات تحديد كيف يخططون لتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة ، وإدراج التكلفة الكاملة لجميع الإجراءات اللازمة لتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة.

³⁹يسمى هذا القسم 10. إدارة المقاول في نموذج خطة إدارة العمل

- تقييم جودة استجابة مقدم العطاء لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة ، وأدائهم البيئي والاجتماعي السابق ، وقدرتهم على تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة ، أثناء عملية الاختيار.
 - أن تقوم بتضمين هذه المتطلبات ذات الصلة في جميع العقود ، كبنود فنية خاصة ، وكذا أيضاً تضمين أي متطلبات إضافية مذكورة في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي.
 - مطالبة المقاولين المختارين بإعداد وتقديم خطة واضحة للإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول والتي تتناول بالتفصيل كيف سيقوم بتفعيل متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة..
 - مراجعة واعتماد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول قبل بدء العمل
 - مطالبة المقاولين بتنفيذ خططهم المشار إليها أنفا بهم ومراقبة أدائهم في تنفيذها.
230. عند الاقتضاء ، يجب على الجهات المنفذة توفير التدريب والتوجيه الكافيين لمقاوليها في مراحل مختلفة من إرساء العطاء وتنفيذ المشروع ، لضمان فهمهم الكامل والامتثال لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة المهنية ذات الصلة.
231. يجب على الجهات المنفذة التأكد من أن تطبيق متطلبات البيئة والصحة والسلامة يتناسب مع نطاق العقد ، وعدد الموظفين المعنيين ، ومستوى المخاطر. على سبيل المثال عندما لا تكفي خطة المقاول للإدارة البيئية والاجتماعية لعقد يشمل 3 موظفين لإصلاح تسريب في مرحاض ، فسيكون هناك ضرورة للعقد الذي يتضمن هذه الخطة استبدال مرابيض متعددة وتركيب خزانات للصرف الصحي لـ 100 مدرسة ، وهو نشاط يمكن أن يشمل عدة فرق عمل على مدى عدة أشهر.
232. تراقب الجهات المنفذة أداء المقاولين فيما يتعلق بالعمال المتعاقدين مع هؤلاء المقاولين ، مع التركيز على الامتثال باتفاقاتهم التعاقدية (والتي تتضمن الالتزامات والإقرارات والضمانات). يجب أن تتضمن تقارير إدارة العمل الخاصة بالمقاول ما يلي: (أ) عينة تمثيلية من عقود العمل ؛ (ب) السجلات المتعلقة بالتظلمات المستلمة وحلها ؛ (ج) التقارير المتعلقة بأنشطة التفتيش عن السلامة ، بما في ذلك الوفيات والحوادث وتنفيذ الإجراءات التصحيحية ؛ (د) السجلات المتعلقة بحوادث عدم الامتثال للقانون الوطني ؛ (هـ) سجلات التدريب المقدمة للعمال المتعاقدين لشرح البنود البيئية والاجتماعية الموحدة.
233. على نطاق أوسع ، يتعين على الجهات المنفذة إجراء زيارات تفتيش وإشراف منتظمة لرصد وضمان امتثال المقاولين بخطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بهم..

المسؤوليات البيئية والاجتماعية للمقاولين

234. ستخضع الجهات المنفذة المقاولين للمساءلة عن أدائهم البيئي والاجتماعي ، إضافة إلى أي ضرر بيئي أو اجتماعي يتسبب فيه موظفونهم ، من خلال إدراج التدابير التالية في وثائق العطاءات والعقود:
- سيتم تحديد تدابير التخفيف التي ستدرج في العقد في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي التي أعدت من قبل الجهات المنفذة.
 - أي تأثير لم يتم تخفيفه بشكل صحيح سيكون موضوع إشعار بيئي / اجتماعي من قبل الجهة المنفذة المعنية.
 - بالنسبة للانتهاكات البسيطة والشكاوى الاجتماعية، وهي قد تسبب ضرراً مؤقتاً ولكن يمكن معالجته، سيتم إعطاء المقاول إشعاراً لمعالجة المشكلة واستعادة الوضع البيئي إلى ما كان عليه سابقاً. ولن يتم اتخاذ أي إجراءات أخرى إذا أكدت الجهة المنفذة أن استعادة الوضع الطبيعي قد تمت بصورة مرضية.
 - بالنسبة للإشعارات الاجتماعية، سيقوم مهندس المشروع بتبني المقاول لمعالجة التأثير الاجتماعي ومتابعة المشكلة حتى يتم حلها. وإذا لم يمتثل المقاول لطلب الإصلاح والمعالجة فسيتم إيقاف العمل باعتباره وتصنيفه تأخير بدون عذر.
 - إذا لم يقم المقاول بمعالجة الأثر البيئي خلال الوقت المخصص ، فستقوم الجهة المنفذة أو شريكها المنفذ بإيقاف العمل وإعطاء المقاول إخطاراً وفقاً بتدبير التخفيف الخاص بعدم الامتثال المشار إليه بصورة محددة في وثيقة العطاء.
 - لن تكون هناك حاجة إلى مزيد من الإجراءات إذا رأت الجهة المنفذة أن التصحيح يتم بشكل مرض. وفي خلاف ذلك ، إذا لم يقم المقاول بإصلاح الوضع في غضون يوم واحد ، فلن يتم اعتبار أي أيام إضافية من التوقف عن العمل بمثابة تأخير مبرر.
 - قد تتضمن الإخطارات البيئية الصادرة عن الجهة المنفذة عقوبة بيئية واحدة أو أكثر.
 - في حالة تكرار حالات عدم الامتثال ، ستقوم الجهة المنفذة بإحضار تاريخ الإشعارات البيئية والاجتماعية إلى إدارة المشتريات فيها لاتخاذ الإجراءات القانونية.

6.5.7 عمال التوريد الأولي (الفقرات 39 إلى 42 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

235. قد يشمل الموردون الأساسيون للمشروع موردي مواد البناء والمواد المدرسية وعلى النحو التالي:

- اختيار الموردين الأساسيين. عند تنفيذ البناء أو شراء مستلزمات مدرسية من موردين أوليين، سيطلب المقاول من هؤلاء الموردين تحديد مخاطر عمالة الأطفال / العمل القسري والمخاطر الخطرة المتصلة بالسلامة والتي قد تنشأ أثناء إنتاج المواد. ستقوم الجهات المنفذة بمراجعة والموافقة على شراء التوريدات الأولية من الموردين بعد تحديد / تقييم المخاطر وأي إجراءات متصلة بمبدأ العناية اللازمة ذات صلة. عند الاقتضاء ، سيطلب من المقاول تضمين متطلبات محددة بشأن عمالة الأطفال / العمل القسري وقضايا السلامة في العمل في جميع أوامر الشراء والعقود المبرمة مع الموردين الأوليين.
- عملية المعالجات التعويضية. إذا تم اكتشاف حالات عمالة الأطفال / العمل القسري و / أو حوادث السلامة الخطيرة فيما يتعلق بعمال التوريد الأولي ، فستطلب الجهات المنفذة من المورد الأولي اتخاذ الخطوات المناسبة لمعالجتها. ستتم مراقبة تدابير التخفيف هذه بشكل دوري للتأكد من فعاليتها. وحين يتبين أن تدابير التخفيف غير فعالة ، ستقوم الجهات المنفذة ، في غضون فترة معقولة ، بتحويل موردي المشروع الأوليين إلى موردين يمكنهم إثبات أنهم يستوفون المتطلبات ذات الصلة.

6.6 الموظفون المسئولون

6.6.1 الجهات المنفذة

236. سيقوم الخبراء البيئيون والاجتماعيون في الجهات المنفذة المعنية بالإشراف على وتوجيه جميع جوانب المشروع المتعلقة بالمعيار البيئي والاجتماعي 2 وخطة إدارة العمل هذه. كما سيقومون بالتنسيق مع أنشطة المشروع على أساس يومي ، بما في ذلك العلاقات مع العمال المباشرين والمقاولين والموردين الأوليين. وبشكل أكثر تحديداً ، سيقوم الخبراء بما يلي:

- التأكد من تنفيذ النصوص الرئيسية في خطة إدارة العمل في أوساط الموظفين المباشرين والمستشارين
- إبلاغ المقاولين بأحكام خطة إدارة العمل والتأكد من تضمين البنود المتعلقة بالمتطلبات الرئيسية في العقود
- مراقبة التدريب على خطة العمل وخطة الصحة والسلامة المهنية لجميع العاملين في المشروع ، بما في ذلك العاملين المباشرين
- التأكد من أن آليات التظلم الخاصة بالعاملين في المشروع قد تم وضعها وتنفيذها وأن العمال على علم بالغرض منها وكيفية استخدامها
- مراقبة تنفيذ مدونة السلوك
- تحديث خطة إدارة العمل عند الضرورة ، أثناء التحضير والإعداد والتنفيذ للمشروع

237. ستضمن كل جهة منفذة أن خبراء المخاطر البيئية والاجتماعية العاملين معهم مؤهلين ومدربين بشكل كاف لمعالجة القضايا المتعلقة بالعمل.

6.6.2 المقاولون والمقاولون من الباطن

238. يقوم جميع المقاولين والمقاولين من الباطن بما يلي:

- إعداد وتنفيذ خطة الإدارة البيئية والاجتماعية ، إن أمكن
- الامتثال لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات الصلة بالعمل ، بما في ذلك تدريب العمال ، ومتطلبات الصحة والسلامة المهنية ، ومدونة السلوك
- إدارة عمالهم المتعاقدين وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية وخطة إدارة العملة هذه ، والتأكد من أن المتعاقدين من الباطن يفعلون الشيء نفسه
- إنفاذ مدونة السلوك لمعالجة مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي بين العاملين المتعاقدين معهم
- التحقق من سن العمال لتجنب عمالة الأطفال
- الإبلاغ عن حالات الطوارئ والحوادث في الوقت المناسب للجهات المنفذة المعنية

- إبلاغ العمال المتعاقدين الوصف الوظيفي وشروط التوظيف الخاصة بهم بطريقة واضحة ، والتأكد من توقيع مدونة السلوك من قبل جميع العاملين المتعاقدين معهم.
- الاحتفاظ بسجلات التوظيف والعمالة للعمال المتعاقدين
- توفر نظام للمراجعة الدورية وتقديم تقارير بانتظام عن مستوى أداء العمل وإجراءات الصحة والسلامة المهنية
- تعيين مسئول سلامة يكون مسؤولاً عن قضايا الصحة والسلامة المهنية ، عندما يعتبر وجود هذا المسئول ضرورياً.

7. إجراءات المشروع الفرعي لمعالجة القضايا البيئية والاجتماعية

239. يوضح هذا القسم بالتفصيل الإجراءات الواجب اتباعها في معالجة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية للمشاريع الفرعية. ستحدد كل من الجهات المنفذة ما يشكل مشروعاً فرعياً وفقاً لأنشطتها الخاصة⁴⁰.

7.1 قائمة الاستبعاد

240. تتمثل الخطوة الأولى في معالجة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي في أن تستبعد الجهات المنفذة جميع الأنشطة باعتباره غير مستحقة ومؤهلة لدعم مشروع استعادة التعليم والتعلم والتي تتضمن أي من الصفات التالية:

- الإنتاج أو الأنشطة التي تنطوي على أشكال ضارة أو استغلالية من العمل القسري / عمل الأطفال الضار.
- إنتاج أو الإتجار في أي منتج أو نشاط يعتبر غير قانوني بموجب قوانين أو لوائح البلد المضيف أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية.
- إنتاج الأسلحة والذخائر أو الإتجار بها.
- القمار والكازينوهات والأنشطة المماثلة.
- التجارة في الحياة البرية أو منتجات الحياة البرية التي تنظمها الاتفاقية بشأن الإتجار الدولي بالفصائل المهددة بالانقراض.
- إنتاج المواد المشعة أو الإتجار بها.
- إنتاج ألياف الاسبيستس غير المربوطة أو التجارة فيها أو استخدامها ؛
- إنتاج أو التجارة في الأخشاب أو المنتجات الحرجية الأخرى من الغابات غير الخاضعة للإدارة ؛
- إنتاج أو التجارة في المنتجات المحتوية على مركبات ثنائي الفينيل متعدد الكلور.
- إنتاج أو تجارة أو تخزين أو نقل كميات كبيرة من المواد الكيميائية الخطرة أو الاستخدام التجاري للمواد الكيميائية الخطرة.
- إنتاج أو التجارة في المستحضرات الصيدلانية الخاضعة للتخلص التدريجي أو الحظر الدولي ؛
- إنتاج أو التجارة في مبيدات الآفات / مبيدات الأعشاب الخاضعة للتخلص التدريجي أو الحظر الدولي
- إنتاج أو التجارة في المواد المستفدة للأوزون الخاضعة للتخلص التدريجي الدولي ؛
- محطات توليد الكهرباء ،
- البنية التحتية للنقل على نطاق واسع مثل الطرق ذات الخطوط الواسعة والسريعة وأنظمة المترو الحضرية والسكك الحديدية والموانئ ،
- الاستثمارات في الصناعات الاستخراجية. التسجيل التجاري ،
- السودود ، أو المشاريع التي تنطوي على تخصيص أو نقل المياه ، بما في ذلك عمليات نقل المياه بين الأحواض أو الأنشطة التي تؤدي إلى تغييرات كبيرة في جودة المياه أو توافرها ،
- الأنشطة التي من شأنها تحويل الموائل الطبيعية بشكل كبير أو تغيير التنوع البيولوجي المهم المحتمل و / أو مناطق الموارد الثقافية ،
- الأنشطة التي تتطلب نقل الأسر السكنية و / أو الاستحواذ غير الطوعي على الأراضي ،
- الأنشطة في المناطق المتنازع عليها.

7.2 الفحص/الفرز

241. في غضون أسبوع واحد من تلقي مسودة اقتراح مشروع فرعي من الموظفين الفنيين ، سيقوم مسؤول الاتصال البيئي والاجتماعي في الجهة المنفذة المعنية بإعداد نموذج فرز خاص بالمشروع الفرعي والتوقيع عليه وإرساله إلى مدير المشروع (النموذج في الملحق 3) ، مع الإشارة إلى:

- تصنيف المخاطر البيئية والاجتماعية المقترحة (مرتفعة ، كبيرة ، متوسطة أو منخفضة) ، مشفوعة مبررات
- أدوات إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية المقترحة.

242. والأهم من ذلك ، يجب على مسؤول الاتصال البيئي والاجتماعي تحديد ما إذا كان المشروع الفرعي يتطلب تقييماً كاملاً للأثر البيئي والاجتماعي وخطة الإدارة البيئية والاجتماعية.

⁴⁰ يوضح دليل عمليات المشروع بالتفصيل الروابط بين إطار الإدارة البيئية والاجتماعية وتنفيذ المشروع

7.3 أدوات إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية

- 7.3.1 تتطلب المشاريع الفرعية دراسة تقييم الأثر البيئي والاجتماعي و خطة الإدارة البيئية والاجتماعية
243. إذا تطلب مشروع فرعي دراسة تقييم الأثر البيئي والاجتماعي و خطة الإدارة البيئية والاجتماعية ، فسيقوم مسؤول الاتصال البيئي والاجتماعي بإعداد مسودة شروط مرجعية لهذا التقييم وهذه الخطة وفقاً للنماذج الموجودة في الملحقين 4 و 5. بعدها سيرسل الشروط المرجعية إلى مدير البرنامج والذي بدوره سيرفعها إلى البنك الدولي للاطلاع والموافقة.
244. ستقوم كل جهة منفذة باختيار الاستشاريين بشكل تنافسي لإعداد تقييمات الأثر البيئي والاجتماعي الكاملة وخطط الإدارة البيئية والاجتماعية لمشاريعهم الفرعية التي تستلزم مثل هذا التقييم وهذه الخطة. سيشرف مسؤول الاتصال البيئي والاجتماعي على إعداد هذا التقييم وهذه الخطة وتبادل الرأي بشأنهما مع الاستشاريين. وعند الانتهاء من هذه الأدوات ، سيقدم مدير البرنامج مسودة هذا التقييم وتلك الخطة إلى البنك الدولي للاطلاع والموافقة عليها والإفصاح عنها. وليس من المتوقع أن تكون هناك حاجة إلى أي تقييم كامل أو خطة كاملة أثناء تنفيذ المشروع.

7.3.2 المشاريع الفرعية التي تتطلب فقط خطة للإدارة البيئية والاجتماعية

245. سوف يقوم مسؤول الاتصال البيئي والاجتماعي في الجهة المنفذة المعنية بإعداد خطط الإدارة البيئية والاجتماعية المناسبة للمشاريع الفرعية التي لا تتطلب تقييمًا بيئيًا اجتماعيًا كاملاً وخطة الإدارة البيئية والاجتماعية. ووفقاً لما تم الاتفاق عليه ، سيرفع مدير البرنامج هذه الخطط إلى البنك الدولي لمراجعتها مسبقاً.
246. سيتم إعداد خطط الإدارة البيئية والاجتماعية المناسبة وفقاً لجدول المحتويات التالي:

ورقة الملخص

اسم المشروع الفرعي	
موقع المشروع الفرعي	
الشريك المنفذ	
مستوى المخاطر (منخفض، متوسط، كبير أو مرتفع)	
تاريخ الزيارة الميدانية	
ملخص المشاورات	
ملاحظات/تعليقات	
توقيع مسؤول الاتصال البيئي والاجتماعي	
التاريخ	

وصف المشروع الفرعي ويتضمن ما يلي:

- طبيعة الأنشطة ونطاقها ، وخاصة أعمال البناء وإعادة التأهيل. يجب بتضمين جميع التفاصيل الفنية ذات الصلة لفهم المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي
- الموقع ، بما في ذلك الخريطة. إذا كان المشروع الفرعي يتضمن مواقع متعددة ، فيجب تقديم تفاصيل كل موقع.

خط الأساس البيئي والاجتماعي ويتضمن ما يلي:

- توفير جميع المعلومات الضرورية المطلوبة لفهم المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي.
- تقديم صور كافية لتوضيح القضايا البيئية والاجتماعية مع العلامات التوضيحية المناسبة.

المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية وتتضمن ما يلي:

- وصف المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية ، بناءً على التصنيف الذي تم تطويره في الفصل الخامس.

المشاورات وتحتوي على ما يلي:

- وضح بالتفصيل كيفية قيام الجهة المنفذة بتطبيق خطة إشراك أصحاب المصلحة في المشروع على المشروع الفرعي
- توثيق جميع المشاورات مع أصحاب المصلحة المحتمل تأثرهم بالمشروع الفرعي (التاريخ ، الموقع ، قائمة المشاركين ، الموضوعات التي تمت مناقشتها ، الاستنتاجات). يجب أن تشمل المشاورات الأشخاص الذين قد يتأثرون سلباً وليس فقط الأطراف المستفيدة أو المهمة أو المعنية.
- تقديم صور فتوغرافية مع المشاركين في المشاورات
- تفصيل إجراءات آلية التظلم الخاصة بالمشروع الفرعي

أدوات التخفيف وتتضمن ما يلي:

- الرجوع إلى المتطلبات البيئية والاجتماعية (بما في ذلك العمل) والصحة والسلامة (الملحق 1) وإرفاقها بخطة الإدارة البيئية والاجتماعية
- إبراز متطلبات البيئة والصحة والسلامة التي يجب أن يوليها مقاولو المشاريع الفرعية أكبر قدر من الاهتمام. وإذا لزم الأمر ، فإن خطة الإدارة البيئية والاجتماعية "سوف تحقق تناسباً" بين متطلبات البيئة والصحة والسلامة وطبيعة المشروع الفرعي ونطاقه وكذا المخاطر البيئية والاجتماعية الخاصة به وعدد العمال العاملين فيه. على سبيل المثال ، قد تحتاج الجهة المنفذة إلى تحديد نوع معدات الحماية الشخصية للعقود الصغيرة ، أو محتويات صناديق الإسعافات الأولية. في بعض الحالات، يمكن التغاضي عن المتطلبات الزائدة، مثل متطلبات السائقين الذين يتم التعاقد معهم عند الحاجة مثل على سبيل المثال إعداد المتطلب الخاص بأعداد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول.
- إذا لزم الأمر ، ينبغي الإشارة إلى المتطلبات الإضافية التي ستطبق على مقاول المشروع الفرعي.
- الإشارة إلى تدابير التخفيف التي ستخدها الجهة المنفذة لمعالجة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية غير المرتبطة بالمقاولين (انظر القسم 6.2 من إطار الإدارة البيئية والاجتماعية) ، بما في ذلك القضايا القديمة والمساعدة الفنية.
- الإشارة تفصيلاً إلى التدابير الخاصة بالمشروع الفرعي المطلوبة لتنفيذ هذا المشروع وفقاً لإجراءات إدارة العمل في المشروع
- الإشارة تفصيلاً إلى التدابير الخاصة بالمشروع الفرعي المطلوبة لتنفيذ هذا المشروع بما يتوافق مع خطة عمل المشروع للوقاية من والاستجابة للآثار والمخاطر البيئية والاجتماعية.
- إيجاد خطة مراقبة خاصة بالمشروع الفرعي والتي تشير إلى المعلمات (العلامات) التي سيتم مراقبتها ، وكيف ستراقب ، ومن سيراقبها ، ومدى تكرار مراقبتها.
- الإشارة تفصيلاً إلى أي تدريب قدمته الجهة المنفذة للمقاولين وعمالهم.
- تخصيص موازنة لإجراءات التخفيف التي سيتم تنفيذها من قبل الجهة المنفذة. سيتم تضمين تكلفة استيفاء المقاولين لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة في عقودهم الخاصة.

7.4 المشاورات أثناء إعداد المشروع**7.4.1 اليونيسيف**

247. قامت اليونيسيف بإعداد مشروع استعادة التعليم والتعلم بالتعاون مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في قطاع التعليم في اليمن. وقد أجريت المشاورات بشأن هذا المشروع من قبل الشركاء فيه على مدى عدة أشهر مع مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة بما في ذلك مؤسسات التعليم في صنعاء وفي عدن ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية والجهات الفاعلة في مجال التنمية والعمل الإنساني. وفيما يلي ملخص المشاركة مع الشركاء:

- بدأت الجولة الأولى من المشاورات حول مشروع استعادة التعليم والتعلم في نوفمبر 2020. وفي هذه الجولة المبكرة ، قدمت اليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي وصندوق إنقاذ الطفولة المشروع إلى مؤسسات التعليم في صنعاء. وفي إطار هذا قدمت لمحة عامة عن المشروع تضمنت معلومات حول تمويل المشروع ومدته، وحزمة التدخلات تحت كل مكون ، ومناطق الاستهداف المحتملة ، والمستفيدين وأنشطة بناء القدرات المقترحة لمسؤولي وزارة التربية والتعليم والإدارة المدرسية. حضر الاجتماع مدير وحدة إدارة المشروع في وزارة التربية في صنعاء (عامر ماجد) وممثلون عن منظمة أنقذوا الأطفال واليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي.
- جرت المناقشة حول توسيع نطاق استهداف المشروع في 17 مارس 2021. وقد اتفقت الوزارة مع الشركاء في هذا المشروع على أنه نظرًا لقيود الموازنة ، فقد يكون من غير الممكن توسعة عدد المدارس المستهدفة بما يتجاوز 1000-1200 مدرسة. وقد ركزت النقاشات على المناطق المستهدفة من المشروع. حضر الاجتماع الذي عُقد في وحدة إدارة المشروع في صنعاء، رئيس المكتب الفني في الوزارة ونائب الوزير وكبار المسؤولين الآخرين الذين يقودون برنامج التغذية المدرسية والطفولة المبكرة والإحصاء والتخطيط في وزارة التربية والتعليم ، بمن فيهم ممثلين عن منظمة أنقذوا الأطفال واليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي.
- تم عقد جولة أخرى من الاجتماعات في 12 و 23 أبريل 2021 لاستكمال النقاش حول المحافظات والمديريات المستهدفة. وقد تم اقتراح 6 محافظات مستهدفة للتدخلات، تم اختيار 4 منها على أساس مؤشر استهداف المشروع وهي: تعز وإب

والحديدة ومأرب، بينما تم اختيار محافظتي صعدة وحضرموت لاعتبارات خاصة. في حال واجه المشروع صعوبة في الوصول إلى أي من المديرية المستهدفة في هذه المحافظات، فسيتم اختيار مديريات الأخرى ضمن نفس المحافظات المستهدفة. أبلغ البنك الدولي الشركاء المنفذين أن المناقشات حول استهداف مشروع استعادة التعليم والتعلم ستختتم من خلال اللجنة الفنية، المؤلفة من البنك الدولي واليونيسكو (بصفتها جهة منسقة) ووزارة التربية والتعليم في عدن وممثلين عن التعليم الفني من مؤسسات التعليم في صنعاء.

- تبنّي تدخلات اليونيسف في المشروع مبنية على التدخلات القائمة التي تدعمها اليونيسف، والتي تم إعدادها بالتشاور مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، على مستوى المدرسة والمجتمع وكذلك مع الهيئات التعليمية المعنية. لدعم المحافظة على إبقاء المعلمين من خلال توفير الحوافز، أجرت اليونيسف نقاشات مجموعات بؤرية مع المعلمين لتقييم أثر انقطاع مرتبات المعلمين التي كانت تدفع بصورة منتظمة. وقد حصلت نتائج نقاشات المجموعات البؤرية التي عقدت في 4 يوليو 2018 أن الحد الأدنى لحوافز المعلمين يجب أن يكون 50 دولارًا أمريكيًا في الشهر. وقد أدت هذه المشاورة إلى إعداد اليونيسف لبرنامج التدخلات المدعومة نقداً لتغطية حوافز المعلمين لعدد 120,000 معلم في 11 محافظة، والذي تم تنفيذه في الأعوام الدراسية 19/2018 و 20/2019، كما مكنت هذه النقاشات منظمة اليونيسف على استيعاب آراء الفئات السكانية المتأثرة في الوقت الذي كانت تقوم فيه بإعداد وثيقة مشروع استعادة التعليم والتعلم. وقد عقدت نقاشات المجموعات البؤرية في وحدة إدارة المشروع وحضرها 18 مشاركاً من ديوان عام الوزارة في أمانة العاصمة صنعاء وإداريون من مكتب التربية وكذا العاملون في حدة إدارة المشروع في صنعاء واثني عشر معلماً من أمانة العاصمة ومحافظة صنعاء.
- في عام 2019، عُقدت مشاورات مكثفة حول نطاق مبادرة الشراكة العالمية من أجل التعليم 2014-2021، والتي تعمل اليونيسف كوكيل لمنحتها. وسعت هذه المشاورات من نطاق برنامج المنح المدرسية، مؤكدة على دور هياكل الإدارة على مستوى المدرسة وأعضاء المجتمع المدرسي (فرق تطوير المدرسة، مجالس الآباء والأمهات) في تحديد احتياجاتهم. وقد أضحت هذا المبدأ - المتمثل في تحديد أولويات الاحتياج من قبل المدرسة - مبدأً أساسياً لبرنامج المنح المدرسية، حيث تحدد فرق التطوير المدرسي احتياجاتها ضمن خطة تطوير المدرسة وسيتم المضي قدماً في مكون إعادة التأهيل في مشروع استعادة التعليم والتعلم. كما أكدت المشاورات التي عُقدت خلال طلب إعادة برمجة للشراكة العالمية من أجل التعليم للمرة الثالثة على إعداد خطة عمل استراتيجية مع خارطة طريق لتعزيز نظام إدارة معلومات التعليم بالإضافة إلى وضع آلية تنسيق لمواءمة جهود جمع البيانات الحالية. وتظل خارطة الطريق الاستراتيجية لنظام إدارة معلومات التعليم، والتي تأتت كنتيجة لهذه الجهود التشاورية المشتركة، تظل إطار العمل الذي يوجه الدعم لنظام إدارة معلومات التعليم ضمن مشروع استعادة التعليم والتعلم.

7.4.2 برنامج الأغذية العالمي

248. أجرى البرنامج تشاوراً مع مجموعات رئيسية من أصحاب المصلحة المرتبطين بالمشروع منذ أوائل عام 2020. وقد عززت هذه المشاورات فهم البرنامج في إعداد احتياجات المستفيدين، والمتطلبات الخاصة بنشاط التغذية المدرسية، وأي تحديات تشغيلية ناشئة.

249. تشاور برنامج الأغذية العالمي مع أصحاب المصلحة بشأن برنامج التغذية المدرسية وذلك على النحو التالي:

- **لمحة عامة.** يظطلع برنامج الأغذية بتنفيذ برنامج سنوي على مستوى البلد من جلسات التشاور / التوجيه مع أصحاب المصلحة في جميع المدارس التي يستهدفها البرنامج بمكون التغذية المدرسية.
- **مواعيد انعقاد.** يعقد برنامج الأغذية العالمي هذه الجلسات على أساس سنوي. وقد عقدت آخر الجلسات بين أكتوبر 2019 و فبراير 2020. وبعد تأخير بسبب فيروس كورونا، من المقرر أن تبدأ المجموعة التالية من المشاورات في أكتوبر 2021.
- **أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم.** خلال المجموعة الأخيرة من المشاورات، تشاور برنامج الأغذية مع السلطات المحلية وموظفي وزارة التربية والتعليم (بمن في ذلك مدراء المدارس أو أمناء المخازن) الذين يتحملون المسؤولية عن المدارس التي يستهدفها البرنامج بالفعل؛ ومع فئات المجتمع المحلي ممثلة بمجموعات لجان الآباء والأمهات. وقد جرى التشاور أكثر من 7000 شخص، خلال ما يقرب من 200 جلسة في أكثر من 2600 مدرسة في 57 مديريةية في اليمن.
- **القضايا التي نوقشت.** استفاد برنامج الأغذية من هذه الجلسات لتوعية وتدريب أصحاب المصلحة الرئيسيين في مجال التغذية المدرسية على طبيعة برامج التغذية المدرسية في اليمن ومبادئها التشغيلية، وأيضاً كيفية السعي للحصول على تغذية راجعة بخصوص النهج الذي يتبعه برنامج التغذية بهذا الخصوص. وقد مكنت هذه التغذية الراجعة والملاحظات برنامج الأغذية ووزارة التربية والتعليم من إدخال تعديلات على أنشطة وخدمات التغذية المدرسية طوال دورة المشروع للتأكد من أنها مصممة وفقاً لاحتياجات المدرسة المحلية. كما أتاحت هذه التغذية الراجعة والملاحظات لبرنامج الأغذية بتكييف نهجه مع جلسات التشاور نفسها، لتحسين انخراط أصحاب المصلحة، وبالتالي تحقيق زيادة ممكنة لمرجع لمشاركة المجتمع في جلسات التشاور القادمة.

250. أيضاً عقد برنامج الأغذية العالمي مع أصحاب المصلحة بشأن برامجه الخاصة بالمطبخ الصحي، على النحو التالي:

- **لمحة عامة.** بالاشتراك مع مسؤولي وزارة التربية والتعليم، أشرك برنامج الأغذية العالمي العديد من مجموعات أصحاب

- المصلحة الرئيسية في عدن قبل التدشين المحلي لمشروع المطابخ الصحية ، وذلك من خلال برنامج من جلسات التشاور المعقدة التي تم خلالها الحصول على تغذية راجعة من أصحاب المصلحة بشأن الأنشطة المقترحة للمشروع.
 - **مواعيد الانعقاد.** عُقدت أولى هذه المشاورات في بداية المشروع في يونيو 2019. وبين ذلك الحين وشهر أبريل 2021 ، استمرت المشاورات مع أولياء الأمور والطلاب على أساس منتظم ، وشكل ذلك جزء لا يتجزأ من رقابة برنامج الأغذية على المشروع. وقد نفذت هذه الجلسات في شكل مجموعة بؤرية.
 - **الموقع.** استهدفت المشاورات سبع مدارس في منطقة عدن:
 - مدرسة العماد
 - مدرسة يوسف هندي
 - مدرسة عدن النموذجية
 - مدرسة الشوكاني
 - مدرسة عبده فاضل
 - مدرسة عمر بن الخطاب
 - مدرسة احمد بن حنبل
 - **أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم.** بالتعاون مع مسؤولي وزارة التربية والتعليم ، أشرك برنامج الأغذية العالمي أولياء الأمور والطلاب وإدارات المدارس السبع في عدن.
 - **قضايا التشاور.** كفلت المشاورات المشاركة الكاملة للمجتمعات المستهدفة في مشروع المطابخ الصحية ، بدءاً من مرحلة تصميم المشروع. وقد قدم برنامج الأغذية العالمي المشروع إلى أصحاب المصلحة ثم طلب ملاحظاتهم. ساهمت مدخلات أصحاب المصلحة بشأن الأغذية المفضلة في تصميم قائمة الوجبات التي سيتم تقديمها أثناء المشروع.
251. وأخيراً ، عقد برنامج الأغذية العالمي مشاورات بشأن إطار المشروع مع المؤسسات المعنية في المحافظات الشمالية فيما يتعلق ببرامج التغذية المدرسية والمطبخ الصحي ، على النحو التالي:

- لمحة عامة. التقى برنامج الأغذية العالمي واليونيسف ومنظمة أنقذوا الأطفال الدولية مع وزارة التربية والتعليم في صنعاء لمناقشة مكونات مشروع استعادة التعليم والتعلم واستهداف المدارس.
- مواعيد الانعقاد. جرت المشاورات خلال شهري مارس وأبريل 2021.
- **أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم.** شملت المشاورات مسؤولي وزارة التربية والتعليم ، وموظفين كبار من الخدمة المدنية ، وأخصائيين التخطيط والإحصاء ، وممثلي طباعة الكتاب المدرسي ، ومشروع التغذية المدرسية والإغاثة الإنسانية والهيئة المسؤولة عن نشاط التغذية المدرسية في المحافظات الشمالية.
- **قضايا التشاور.** قدم مسؤولو وزارة التربية ملاحظات حول هيكل المشروع المقترح من قبل الشركاء المنفذين. على وجه الخصوص ، قدموا ملاحظات حول مؤشر استهداف المشروع ، واقتروا توسيعه ليشمل معايير أخرى مثل سجلات التحصيل التعليمي للمدرييات وانقطاع المرتبات للمعلمين المحليين. وأعرب المسؤولون عن سعادتهم بتمويل البنك الدولي برامج في المحافظات الشمالية في اليمن. ومع ذلك ، فقد اشتكوا من عدم مشاركتهم في المشروع منذ بدايته وأثناء تصميم الأولي للمشروع.

7.4.3 منظمة أنقذوا الأطفال

252. اتبعت منظمة أنقذوا الأطفال نهجاً شمولياً آمناً يقوم على الحقوق ومراعي لاعتبارات النوع الاجتماعي في مشاوراتها. وطبقت فيها المتطلبات التسع الأساسية لمشاركة هادفة وأخلاقية. تكون فيها المشاركة شفافة ، وطوعية ، وذات صلة بالمشروع ، ويسودها الاحترام ، وتشمل الجميع ، وصديقة للطفل ، بما يضمن حماية الأطفال ، وتكون هذه المشاركة مدعومة من خلال التدريب وللمساءلة.
253. تشاورت منظمة أنقذوا الأطفال مع أصحاب المصلحة من خلال اجتماعات رسمية ، ونقاشات مجموعات بؤرية ، بالإضافة إلى مشاورات مباشرة وجهاً لوجه ، وكذا من خلال ورش العمل.
254. بما أن الوباء العالمي جائحة كورونا لا يزال مستمراً ، فقد أدرجت منظمة أنقذوا الأطفال التدابير الوقائية لجائحة كورونا خلال أنشطة مشاركة أصحاب المصلحة في الميدان ، بما في ذلك:
- عقد الاجتماعات خارج الأماكن المغلقة وفي الهواء الطلق كلما أمكن ذلك. وحين تعذر ذلك ، عقدت الاجتماعات في أماكن جيدة التهوية ، وتوقف عدد المشاركين على توفر مساحات للتباعد فيما بينهم.
 - أطلعت منظمة أنقذوا الأطفال المشاركين على مخاطر جائحة كورونا وتدابير التخفيف المطلوبة التي نفذت قبل أنشطة المشاركة هذه.
255. تضمنت جميع أنشطة إشراك أصحاب المصلحة في منظمة أنقذوا الأطفال التوعية بخصوص سياسات وقوانين الحماية المتبعة في

المنظمة وكذلك تبادل المعلومات حول آلية الإبلاغ عن التظلمات.

مجالس الآباء والأمهات

256. أشركت منظمة أنقذوا الأطفال أصحاب المصلحة بالاستفادة من مجالس الآباء والأمهات لتعزيز ودعم دورهم داخل المجتمع وقطاع التعليم.

- مشاركة مجالس الآباء والأمهات في محافظات عدن ولحج والضالع
- أشركت منظمة أنقذوا الأطفال مجالس الآباء والأمهات في محافظات عدن ولحج والضالع خلال شهر يناير 2021. وقد تخطت أنشطة المشاركة 176 مدرسة مستهدفة في 37 تجمع مدرسي (12 في عدن و 11 في لحج و 14 في الضالع). ساعدت المشاركة في تنشيط دور مجالس الآباء والأمهات من خلال مراجعة أدوارها ومسؤولياتها ومناقشة ممارساتها واحتياجاتها الحالية.
- كما أشركت منظمة أنقذوا الأطفال أيضاً هذه المجالس ووزارة التربية والتعليم ومكاتب التعليم بالمحافظات في التخطيط لنشاط الخارطة المجتمعية. تم تنفيذ هذا النشاط في 58 تجمع مدرسي: 19 في عدن و 25 في لحج و 14 في الضالع حيث شارك 4-5 أعضاء من مجالس الآباء والأمهات من جميع المدارس المستهدفة البالغ عددها 176. وقد بلغ العدد الإجمالي للمشاركين من مجالس الآباء والأمهات 638 شخصاً (481 من الذكور و 157 من الإناث).
- مشاركة مجالس الآباء والأمهات في صعدة
- انخرطت منظمة أنقذوا الأطفال شهرياً مع 40 ممثلاً عن مجالس الآباء والأمهات (20 رجل و 20 امرأة) في محافظة صعدة لمناقشة دور الآباء في حماية الطفل ، ونتائج تعلم الطلاب ، لتشجيع الآباء على دمج أطفالهم في التعليم ، والتشاور حول أدوار أولياء أمور الأطفال في تطوير مستواهم التعليمي.

257. قدم المشاركون الملاحظات/الآراء التالية:

- تم جمع وتسجيل معلومات عن فجوات واحتياجات مجالس الآباء والأمهات من أجل دعمها في المستقبل.
- للأطفال ذوي الإعاقة احتياجات خاصة
- هناك أسباب لانقطاع الفتيات والفتيان عن الدراسة ، ولكن يمكن إيجاد حلول
- أشار المشاركون إلى أنهم "لا يملكون القدرة الفنية ولا الاقتصادية ولكن بإمكاننا أن نعمل وأنتم تقدمون لنا الدعم الفني والاقتصادي ونحن نضع أيدنا لتطوير التعليم"
- أشار المشاركون إلى أنهم "سعداء بوجودكم ، فنحن نعيش في أماكن نائية لا يزورها أحد ، لذا فإن كل ما تقدمه لنا سيكون مفيداً".

مشاركة وزارة التربية والتعليم بمحافظة صنعاء

258. التقى اثنان من خبراء التعليم⁴¹ في منظمة أنقذوا الأطفال وجهاً لوجه مع نائب وزير التربية والتعليم ، ومعظم وكلاء وزارة التربية والتعليم في 2 مارس 2021 ، لمناقشة احتياجات وأولويات التعليم في اليمن ، بما في ذلك كيف يمكن لمنظمة أنقذوا الأطفال دعم وزارة التربية والتعليم في ضمان حصول جميع الأطفال في اليمن على التعليم الجيد ، بما في ذلك من خلال مشروع استعادة التعليم والتعلم. شمل المشاركون:

الدكتور قاسم قاسم الحممران	نائب وزير التربية والتعليم
السيد الأحمد عباس	مدير مكتب الوزير
السيد علي حسين الحيمي	رئيس المكتب الفني
السيد ابراهيم شرف	وكيل وزارة
السيد يحيى المتوكل	نائب رئيس المكتب الفني
السيدة بشرى المحطوري	وكيل الوزارة لقطاع تعليم الفتاة
السيد خالد إبراهيم	وكيل الوزارة لقطاع المشاريع
الأستاذ محمد غلاب	وكيل الوزارة لقطاع التدريب
الأستاذ عبدالله علي النعموي	وكيل الوزارة للتعليم العام
الأستاذ وليد الهاشمي	رئيس التنسيق للمكتب الفني (الاتصال) ومنسق الوحدة
السيدة شكرية البعداني	منسقة
السيد حيدر صالح الجبل	نائب مدير عام التخطيط

⁴¹ وهما تشايرا موروني استشاري التعليم الفني وتوفيق المخلافي أخصائي تعليم

مساعد في المكتب الفني

السيدة عائشة الجبلاني

259. أحاطت منظمة أنقذوا الأطفال المشاركين علماً بخصوص مكونات مشروع استعادة التعليم والتعلم والتي ستنفذها المنظمة. وقد ذكر المشاركون التحديات المتعلقة باختيار مواقع المشروع ، والتي قد تحول دون قدرة المنظمة والوزارة على التفكير والتأمل معاً بخصوص تنفيذ أنشطة المشروع. شددت وزارة التربية والتعليم على أن طباعة الكتب المدرسية هي قضية مهمة ، وأعربت عن تقديرها لمشروع استعادة التعليم والتعلم. ناقشت منظمة أنقذوا الأطفال ووزارة التربية والتعليم أهمية طباعة الكتب المدرسية قبل بدء العام الدراسي 2022/2021. وأكدت منظمة أنقذوا الأطفال أن وزارة التربية والتعليم ستشارك في تطوير وتوزيع المواد التعليمية.

3.3 مشاركة الأطفال في محافظة صعدة

260. اشركت منظمة أنقذوا الأطفال بشكل تفاعلي 36 طفلاً تتراوح أعمارهم بين 6 و 14 سنة (12 أنثى و 24 ذكر) في محافظة صعدة في أبريل 2021 من خلال مناقشات المجموعات البؤرية. شارك الأطفال بالرسم والتفكير في مجموعات صغيرة للتعبير عن طريقة تفكيرهم في التعليم وكيف يتخيلونه أو يرغبون في رؤيته بعد ثلاث سنوات من الآن. وقد تم تنفيذ هذا النشاط ليشمل في الإجمالي 4 مجموعات للبنات و 8 مجموعات للبنين.

261. بدأ الأطفال هذا النشاط بالاعتراف بأهمية التعليم وحرصهم على الاستمرار وتحقيق أحلامهم المستقبلية. ووصفوا أن التعليم في الوقت الحالي سيئ للغاية بسبب الوضع والصراع وازدحام الفصول ونقص الأساسيات مثل الكتب والساحات وفصول المعامل وأنشطة الترفيه. كما أوضح الأطفال أن طموحهم أن يروا مدارسهم في وضع أفضل حيث يمكن لهم أن يتعلموا ويلعبوا ويمارسوا حقوقهم في الطفولة. وقد وصف البنين ما يشعرون به حيال التعليم حالياً بأنه "محبط" بينما قالت الفتيات "إنهن يرين أحلامهن تتلاشى دون أي دعم". يرى الأطفال مدارسهم مدمرة بسبب تحطم المباني وما فيها من أصول والدراسة في الخيام بدلاً من الفصول المبنية وغياب الأثاث والتجهيزات المدرسية. وأوضحت الفتيات مدى الصعوبة التي يواجهنها في الدراسة تحت أشعة الشمس والحرارة والمطر وفي المدارس بدون مراحيض. كما عبرن عن مخاوفهن من عدم تمكنهن من مواصلة تعليمهن بسبب عدم توفر آخر صيفين تعليميين في مدارسهن.

7.5 المشاورات أثناء تنفيذ المشروع

262. لكل مشروع فرعي ، ستعمل الجهة المنفذة مع المجتمعات المتضررة ، بما في ذلك المجتمعات المضيفة ، من خلال عملية مشاركة أصحاب المصلحة الموضحة في خطة إشراك أصحاب المصلحة في المشروع. ستبدأ الجهة المنفذة مشاورات مع الأفراد والمجتمعات التي قد تتأثر بالمشروع الفرعي ، بمجرد الانتهاء من فحص المشروع الفرعي. والغرض من المشاورات هو: (1) اطلاعهم على الأنشطة التي ستنفذ ، ومواعيدها الزمنية وأثارها المحتملة ؛ (2) توثيق ومعالجة مخاوفهم. يجب تضمين ملخصات المشاورات هذه في أدوات الحماية ، بما في ذلك الإشارة إلى من تم التشاور معهم ، وأين ومتى ، وما هي المخاوف التي تم الإعراب عنها ، وكيفية معالجة هذه المخاوف. يتم الاحتفاظ بالسجلات الخاصة بهذه المشاورات في مكتب المشروع.

263. ستأخذ عملية التشاور في الاعتبار السياق الاجتماعي والثقافي لليمن. يمكن أن تتخذ المشاورات شكل مجموعات بؤرية أو النقاشات مع عقال المجتمع وقياداته أو شكل مقابلات. كما ستنفذ مشاورات منفصلة مع النساء للتأكد من أن أي مخاوف واحتياجات خاصة بهن تؤخذ في الاعتبار أثناء إعداد أدوات الحماية. وفي ضوء سياق محفوف بالهشاشة والصراع والعنف ، ستضمن الجهات المنفذة عدم تعرض الفئات المتأثرة بالمشروع للمخاطر كجزء من مشاركتهم في مشاورات المشروع الفرعي ، على سبيل المثال عن طريق تجنب الاجتماعات الكبيرة ، وعدم الكشف عن المعلومات الشخصية / الصور.

7.6 آلية التظلم

264. ستطبق الجهات المنفذة آلية المشروع للتظلم المشروحة تفصيلاً في القسم 5 من خطة المشروع لإشراك أصحاب المصلحة في المشروع وذلك على كافة المشاريع الفرعية. ستشمل كل خطة من خطط الإدارة البيئية والاجتماعية آلية تظلم خاصة بالمشروع الفرعي ، مع إجراءات ذات صلة بسياقها المحدد.

265. يمكن رفع المظالم المتعلقة بالمشروع الفرعي من قبل الأشخاص المتضررين في حالة: (1) عدم الوفاء بالعهود أو الاتفاقات. (2) استحقاقات التعويض؛ (3) أنواع ومستويات التعويض؛ (4) النزاعات المتعلقة بتدمير الأصول أو سبل العيش؛ (5) حالات الإزعاج والضوضاء الناجمة عن أنشطة البناء ، الاهتزازات أو الغبار أو الرائحة. سيتم قبول الشكاوى مجهولة المصدر.

266. ستعين كل جهة منفذة مسئول اتصال مخصص للعمل على آلية التظلم والذي سيتكفل بمعالجة جميع الشكاوى والاستفسارات من المجتمعات أو الأفراد المتأثرين بالمشروع بخصوص أي آثار بيئية أو اجتماعية ناجمة عن أنشطة المشاريع الفرعية الخاصة بهم. أيضاً ستقوم الجهات المنفذة بتخصيص الموارد البشرية اللازمة لتمكين معالجة التظلمات ضمن الأطر الزمنية المقدرة. ستضع الجهات المنفذة إطاراً زمنياً موحداً للإبلاغ عن التظلمات. كما ستقوم كل جهة من الجهات المنفذة بعرض وشرح الآلية للأشخاص الذين يحتمل أن يتأثروا بالمشاريع الفرعية الخاصة بهم أثناء إعداد المشروع الفرعي.

267. ستوفر الجهات المنفذة وشركاؤها المنفذون نقاط اتصال متعددة لمسئولي الاتصال العاملين مع كل جهة بخصوص آلية التظلم حتى يتسنى للمستفيدين إبداء مخاوفهم والتعبير عنها من خلال هذه النقاط، والتي سيتم الإعلان عنها على مستوى المشروع الفرعي. وتشمل واحدة أو أكثر من القنوات التالية: صندوق الشكاوي في مواقع نشاط المشروع ، في مكاتبهم ، وعن طريق البريد العادي، والهاتف ، والبريد الإلكتروني ، وكذا مواقع الويب الخاصة بهم.

7.7 تنفيذ تدابير التخفيف الخاصة بالمشروع الفرعي

268. تتكفل الجهات المنفذة بمسؤولية اتخاذ تدابير التخفيف الضرورية التي تقع خارج سيطرة المقاولين. بالإضافة إلى ذلك ، يجب أن تتشاور المشاريع الفرعية بانتظام مع الأشخاص والمجتمعات المتضررة من المشروع طوال فترة تنفيذ المشروع الفرعي ، وكما هو موضح في خطة إشراك أصحاب المصلحة في المشروع.

8. الرقابة ورفع التقارير (الإبلاغ)

8.1 ترتيبات الرقابة

269. ستراقب كل جهة منفذة للتنفيذ الشامل لإطار الإدارة البيئية والاجتماعية 42 لأنشطتهم وعلى الأخص:
1. إعداد الاستمارات الخاصة بالفحص البيئي والاجتماعي في الوقت المناسب لجميع المشاريع الفرعية (قائمة المشاريع الفرعية حسب فئة المخاطر حسب التاريخ).
 2. الإعداد في الوقت المناسب والموافقة على تقييم الأثر البيئي والاجتماعي للمشاريع الفرعية وكذا خطط الإدارة البيئية والاجتماعية ، حسب الحاجة (قائمة الأدوات مع التواريخ).
 3. إدارة متطلبات المراجعة المسبقة للبنك الدولي (طلبات عدم الاعتراض مع التواريخ).
 4. رقابة تنفيذ خطة الإدارة البيئية والاجتماعية ، بما في ذلك رقابة تدابير التخفيف ورصد الأداء البيئي والاجتماعي للمقاولين (مؤشرات).
 5. تدريب موظفي المشروع والجهات المنفذة والمقاولين (قائمة الأشخاص والتواريخ والأماكن).
270. ستقوم مسؤولو الاتصال للشؤون البيئية والاجتماعية في كل جهة من الجهات الثلاث المنفذة بإعداد ما يلي:
1. تقارير نصف سنوية تلخص نتائج الرقابة، على أن يتم تضمينها في تقارير المشروع نصف السنوية المرفوعة إلى البنك الدولي.
 2. تقارير تجمع وتحلل نتائج الرقابة قبل البعثات التي يرسلها البنك الدولي للدعم.
 3. تقييم سنوي لجميع نتائج الرقابة البيئية والاجتماعية ، والتي سيتم رفعها إلى البنك الدولي كجزء من التقارير الشاملة عن تنفيذ المشروع.
271. تعد جوانب إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية أيضًا جزءًا من نطاق خدمات الرقابة من طرف ثالث التي تتعاقد معها الجهات المنفذة. وبعبارة أدق سترفع جهات الرقابة من طرف ثالث تقرير عن الامتثال مع متطلبات البنك الدولي وعن مستوى تنفيذ تدابير التخفيف البيئي والاجتماعي.

8.1.1 اليونيسيف

272. ستقوم اليونيسيف برقابة مستوى التنفيذ العام لخطط الإدارة البيئية والاجتماعية لمشاريعها الفرعية ، فضلاً عن الأداء البيئي والاجتماعي لمقاوليها كجزء من الرقابة الشاملة على المشروع ، على النحو المحدد في إطار النهج المنسق للتحويلات النقدية الإضافية⁴³ يحدد إطار العمل ثلاثة أنواع من أنشطة ضمان المخاطر:
- القيام بزيارات برامجية للحصول على أدلة عن حالة تنفيذ البرنامج ولمراجعة مستوى الإنجاز المحرز صوب تحقيق النتائج المخطط لها.
 - يتم إجراء عمليات الفحص المباشر المفاجئ لمراجعة السجلات المالية للشريك المنفذ للمشروع المعني ، وبما يمكن اليونيسيف من الحصول على تأكيد معقول بأن مبالغ النفقات التي أبلغ عنها شركاء التنفيذ دقيقة.
 - إن عمليات المراجعة والتدقيق هي نشاط فحص ممنهج ومستقل لبيانات الشريك المنفذ وسجلاته وعملياته وأدائه والهدف منها تحديد ما إذا كانت الأموال المحولة إلى الشركاء المنفذين قد استخدمت للغرض المناسب ووفقاً لخطط العمل. تحدد اليونيسيف وتتعاقد مع مزود خدمة خارجي لإجراء عمليات تدقيق لشركائها المنفذين.
273. ستعتمد اليونيسيف بشكل أساسي على التقارير التي تتلقاها بانتظام من شريكها المنفذ في الرقابة على تنفيذ خطط الإدارة البيئية والاجتماعية للمشاريع الفرعية والأداء البيئي والاجتماعي للمقاولين ستمثل عملية الرقابة وجمع البيانات والتحقق منها والتي تتم بصورة مستقلة إحدى الشروط في تنفيذ مشروع استعادة التعليم والتعلم.
274. بالنسبة لمكونات المعلومات الرقابية ، ستتعاقد اليونيسيف لتنفيذ خدمة مع جهة رقابة من طرف ثالث مستقلة تعمل على رصد مستوى الامتثال مع تصميم ومعايير وحدود ومعلومات المشروع خلال دورة حياته. لإدارة البرامج المتكاملة لرصد الامتثال لتصميم المشروع ومعاييرها طوال دورة المشروع. وتشمل أنشطة الرقابة من طرف ثالث هذه نقاشات مجموعات بؤرية منفصلة للذكور والإناث كلا على حده. وهذه النقاشات تعد وسيلة فعالة للتعليم من المستفيدين وأفراد المجتمع واكتساب رؤى مفيدة عن كيف يمكن لجوانب المشروع المختلفة

⁴²بالإضافة إلى خطة الإدارة البيئية والاجتماعية ، سيراقب مسؤول الاتصال المسؤول عن الشؤون البيئية والاجتماعية أي خطة إعادة توطين بالإضافة إلى وضع حل التظلمات / الشكاوى. كما سيعمل هذا المسؤول على تقييم أن سبل معيشة السكان المتأثرين بالمشروع قد تم استعادتها بحسب خطة إعادة التوطين.

⁴³النهج المنسق المعزز للتحويلات النقدية هو نسخة مطورة من إطار النهج المنسق للتحويلات النقدية الذي اعتمده وكالات الأمم المتحدة بما في ذلك اليونيسيف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأغذية العالمي وصندوق الأمم المتحدة للسكان..

أن تؤثر على الذكور والإناث بصورة مختلفة.

8.1.2 برنامج الأغذية العالمي

275. سيراقب البرنامج عن كثب تنفيذ الشركاء للأنشطة من خلال مراقبيه الميدانيين والأطراف الثالثة المتعاقدة ومن بين هؤلاء:

- موظفي برنامج الأغذية للرقابة في الميدان.
- الرقابة من طرف الثالث: لدى برنامج الأغذية العالمي ثلاث شركات مخصصة تقوم بالرقابة في الميدان وكذا الرقابة أثناء التوزيع وبعده.
- ثلاثة مراكز اتصال لبرنامج الأغذية العالمي، اثنان في صنعاء وخط اتصال احتياط في عمان، كجزء من عملية الرقابة ومخرجاتها التالية: (1) متابعة الإرسال والتوزيع لتتبع عمليات التسليم وحالة التوزيع وتحديد الفجوات. (2) آلية تحقق المستفيدين لمتابعة والتحقق من نتائج الرقابة من طرف ثالث في المواقع ذات الأولوية العالية؛ (3) الرقابة على مرحلة ما بعد التوزيع ونتائج هذه الرقابة من قبل مركز الاتصال في عمان.
- خط اتصال تلفوني ساخن مجاني لبرنامج الأغذية العالمي يتيح للمستفيدين وغير المستفيدين طرح الأسئلة وإثارة مخاوفهم.

8.1.3 منظمة أنقذوا الأطفال

276. لدى المنظمة فريق متخصص لنشاط الرقابة والتقييم والمساءلة والتعلم يقوده مدير يتولى الإشراف على تنفيذ الأنشطة، وهذا المدير هو جزء من الفريق العامل في وحدة إدارة البرنامج. وسيتم تعيين موظف مسؤول عن الرقابة والتقييم والمساءلة والتعلم في كل محافظة لضمان الرقابة اليومية وعن كثب للأنشطة بدعم من موظفي المشروع الآخرين. كما يتوفر دعم فني إضافي لنشاط الرقابة والتقييم والمساءلة والتعلم على المستويين الوطني والمحلي عند الضرورة.

277. من المقرر القيام بأنشطة محددة لرصد مخرجات ونتائج المشروع بما في ذلك:

- تقييم لمعينة أثر تنفيذ حزمة كاملة من دعم التعليم على مهارات القراءة والكتابة والحساب للأطفال.
- أنشطة تقييم مشتركة من قبل الوزارة/المنظمة تتم على نحو مفاجئ أثناء زيارات التفتيش على الفصول المدرسية لتقييم جوانب ثلاثة مختلفة، وهي: التدريس والتعلم، والبيئة المادية، والجو العاطفي والنفسي.
- تقييم نشاط التدريب
- زيارات لرقابة الموظفين الميدانيين
- ردود فعل المجتمع وآلية معالجة المظالم كما هو موضح في خطة إشراك أصحاب المصلحة في مشروع استعادة التعليم والتعلم.

278. ستعمل منظمة أنقذوا الأطفال بشكل وثيق مع اليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي ووزارة التربية والتعليم على المستويين المركزي والمحلي في المراجعة المنتظمة في إطار الرقابة العامة الشاملة على المشروع.

8.2 قاعدة البيانات البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي

279. سوف يقوم مسؤولو الاتصال البيئي والاجتماعي باستحداث وصيانة قاعدة بيانات للمشاريع الفرعية وتحديثها والتي سيتم مشاركتها مع الجهات المنفذة. ولكل مشروع فرعي ستضمن قاعدة البيانات ما يلي:

1. نوع المشروع الفرعي واسمه والشريك المنفذ (إن وجد)
2. مستوى المخاطر البيئية والاجتماعية
3. الجدول الزمني (المصادقة على استمارة الفحص والشروط المرجعية وأدوات الحماية)
4. تقارير الإشراف من قبل مسؤولي الاتصال أثناء التنفيذ
5. تقارير المقاول
6. عدم الامتثال من قبل المقاولين
7. إشارات مرجعية إلى سجل الشكاوى الخاص بآلية معالجة التظلمات.

8.3 الرقابة على خطط الإدارة البيئية والاجتماعية

280. سيضمن مسؤولو الاتصال البيئي والاجتماعي في كل جهة تنفيذ، حيثما ومتى أمكن، إجراء زيارات ميدانية لمواقع المشاريع الفرعية لرصد تنفيذ خطط الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بهم. تعرض الجداول التالية خطة مراقبة إرشادية في حالة وجود مشروع فرعي كبير للمياه والصرف الصحي، ليتم تضمينه في خطط الإدارة البيئية والاجتماعية للمشاريع الفرعية.

جدول 9 خطة الرقابة

ماذا	كيف	من	متى
<ul style="list-style-type: none"> الامتثال للمقاولين بقواعد البيئة والصحة والسلامة برامج بناء القدرات. تدريب أفراد المجتمع أو المنظمات غير الحكومية المحلية على التوعية الصحية والنظافة 	<ul style="list-style-type: none"> قوائم التأكد من الرقابة المعاينة المباشرة. مجموعات بورية مع المجتمعات 	<ul style="list-style-type: none"> مسئولو الاتصال البيئي والاجتماعي السلطات المحلية المنظمات غير الحكومية المحلية المجتمعات 	<ul style="list-style-type: none"> نصف سنوي (لمدة عام بعد بدء التشغيل)
التعامل مع الشكاوى	سجل آليات التظلم	موظفو آليات التظلم	شهريا

281. ستقوم الشركات الهندسية التي تتولى الإشراف على أعمال إعادة تأهيل المدارس بزيارة كل مدرسة 3 مرات ، بما في ذلك زيارة واحدة أثناء تنفيذ الأعمال ، وزيارة واحدة عند الانتهاء والتسليم ، وزيارة واحدة في نهاية فترة المطالبة بإصلاح العيوب قبل إغلاق التعاقد مع شركات البناء. سيقوم الميسرون أيضاً بزيارة المدارس عند الحاجة لحل أي مشاكل / اختلالات قد تنشأ أثناء تنفيذ الأعمال ووفقاً لتوفر الوقت وحجم العمل. بالإضافة إلى ذلك ، ستقوم وزارة التربية والتعليم ومكاتبها في المحافظات أيضاً بزيارة كل مدرسة مرة واحدة على الأقل.

8.4 الرقابة على المقاولين

282. كجزء من أنشطتها العادية، ستقوم الجهات المنفذة برقابة وتوثيق (بما في ذلك توثيق بالصور) مستوى أداء المقاولين البيئي والاجتماعي في كل مشروع فرعي طوال فترة العقد. وسينطوي هذا على كلاً من زيارات الفحص المفاجئ لمواقع العمل ، ومراجعة السجلات التي يحتفظ بها المقاول والتقارير المقدمة من قبله. وينبغي أن تتناسب وتيرة الزيارات الميدانية متناسباً مع حجم الأنشطة والآثار البيئية والاجتماعية المرتبطة بها. بشكل عام ، يجب زيارة كل موقع بناء مرة واحدة على الأقل أثناء تنفيذ المشروع الفرعي.

283. بالنسبة لأي حدث أو حادث يتسبب أو يحتمل أن يتسبب في ضرر مادي أو بيئي و / أو اجتماعي كبير ، يجب على مشرف الموقع / الموظف المعين إخطار الإدارة العليا للطرف المسؤول ومدير المشروع في أقرب وقت ممكن وبما لا يتجاوز أكثر من 24 ساعة. ستقوم الجهات المنفذة بالإبلاغ عن أي حدث أو حادث كبير إلى البنك الدولي في غضون 48 ساعة بعد علمها بالحدث المهم ، بمجرد تأكيد وقوعه.

284. سوف توثق الجهات المنفذة في قاعدة البيانات كل زيارة وتفاعل مع المقاول ، بما في ذلك تحديد عدم امتثال المقاول ، ومستوى خطورة عدم الامتثال ، والتوجيه المقدم بخصوص خطوات العمل الواجب اتخاذها. سيقوم مسئول الاتصال البيئي والاجتماعي بالمتابعة حسب الحاجة لضمان الحل في الوقت المناسب لقضايا عدم الامتثال للبنود البيئية والاجتماعية. قد يتضمن ذلك زيارات إضافية إلى موقع أو مكاتب المقاول ، وإجراء المزيد من الاتصالات مع موظفي المقاول ، وإصدار إخطارات بقصور المقاول ولفت نظرة إلى ذلك وإجراءات أخرى حسب الحاجة.

285. في أي مرحلة من مراحل البناء أو أي عمل آخر ، إذا لم يتخذ المقاول الإجراءات المناسبة لتحقيق الامتثال للبنود البيئية والاجتماعية بعد تكرار إخطارات الانتهاك والتحذيرات بعدم الامتثال ، والتأثيرات البيئية أو الاجتماعية الكبيرة التي تحدث أو وشيكة الحدوث، يجب أن تصدر الجهة المنفذة أمراً على المقاول بوقف العمل حتى يتم ضبط الأداء البيئي والاجتماعي ليصل إلى المعايير المقبولة.

8.5 تقارير الاكتمال

286. عند إكمال العمل في المشروع الفرعي ، يقوم مسئول البيئي والاجتماعي أو الوكالة المنفذة المعنية بإعداد تقرير عن إكمال المشروع الفرعي والذي يسلط الضوء على أي مشكلة بيئية أو اجتماعية لم يتم حلها ، مع اقتراح توصيات بإجراءات علاجية لذلك. سيتم مشاركة هذا التقرير مع مدير البرنامج الذي سيقدر كيفية المضي قدماً. وبالنسبة للمشاريع الفرعية ذات التأثيرات البيئية أو الاجتماعية الكبيرة ، قد يوصي تقرير اكتمال المشروع بإجراء عمليات تفتيش / رقابة دورية روتينية أثناء تشغيل المنشأة من قبل متخصصين بيئيين واجتماعيين.

9. الموارد والمسئوليات

287. ستقوم اليونيسيف ، وبرنامج الأغذية العالمي ، ومنظمة أنقذوا الأطفال مباشرة بتنفيذ الأنشطة المخصصة لكل منها في وثيقة المشروع ، وفقاً لاتفاقيات التمويل الخاصة بكل منها. ستحدد كل جهة منفذة هيكل الإدارة الخاص بها لتنفيذ المشروع قبل التقييم المسبق، وتكسبه في المسودة النهائية لخطة إشراك أصحاب المصلحة. و الهيكل الإداري هذا سيتولى الإشراف على أنشطة المشروع التي تنفذها كل جهة. تقع المسؤولية النهائية عن تنفيذ خطة إشراك أصحاب المصلحة على عاتق مديري المشروع المعنيين في كل جهة. سيتم التنفيذ الفعلي من قبل الأفراد المعنيين داخل كل جهة من جهات المنفذة.
288. ستعقد اليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة أنقذوا الأطفال اجتماعات تنسيقية شهرية لمناقشة الأنشطة الخاصة بالمشروع. كما سيتم ضمان تنسيق إضافي من خلال الآليات القائمة مثل مجموعات شركاء التنمية ومجموعة التعليم المحلية وكتلة التعليم. سيقوم الشركاء الثلاثة بإعداد ستة تقارير إنجاز شهرية مع قيام اليونيسيف بالتنسيق للمدخلات والتحقق من صحة المحتوى النهائي للتقرير مع منظمة أنقذوا الأطفال وبرنامج الأغذية العالمي قبل إرساله إلى فريق البنك الدولي.
289. ستُضاف ميزانية تأشيرية لتنفيذ خطة مشاركة أصحاب المصلحة إلى المسودة النهائية لهذه الخطة.

9.1 اليونيسيف

290. ستنفذ اليونيسيف مكونات المشروع المتعلقة بحوافز المعلمين ، وإعادة تأهيل المدارس ، واللوازم المدرسية ، وطباعة الكتب المدرسية وتوزيعها ، والتعلم عن بعد وبناء القدرات الأولية وتعزيز النظم المؤسسية. سيتم التعاقد من الباطن على أنشطة إعادة تأهيل المدارس تحت إشراف اليونيسيف.

291. سيتولى ممثل اليونيسيف ونائب الممثل في اليمن القيادة العامة الشاملة لجميع جوانب تنفيذ المشروع. كما سيتولى قسم التعليم في المنظمة الإدارة اليومية لتنفيذ المشروع ، مع تحمل رئيس القسم هذا ومديره المسؤولية في تنفيذ وإنجاز المشروع والعمل باعتبارهم مسؤولي الاتصال لمنظمة اليونيسيف مع البنك الدولي، ومع مؤسسات التعليم في اليمن والشركاء في تنفيذ المشروع والمستفيدين منه على المستويات الوطنية وعلى مستوى المحافظة والمديرية والمدرسة وأيضاً مجموعة التعليم المحلية وأصحاب مصلحة آخرين في المشروع. وستنفذ اليونيسيف من خلال قسم التعليم ، والذي يتألف من 26 موظفاً أساسياً بمن فيهم المكتب القطري وخمسة مكاتب ميدانية (في عدن ومحافظة صنعاء وصعدة وإب والحديدة). سوف يدعم وجود اليونيسيف على الصعيد الوطني تنفيذ مكونات المشروع القابلة للتطبيق في المحافظات / المديرية المستهدفة ويضمن المشاركة الكاملة لأصحاب المصلحة على جميع المستويات وفي كل مرحلة من مراحل تنفيذ المشروع. سيتم إيلاء الاهتمام لمجالس الآباء والأمهات على مستوى المدرسة للتأكد من التوعية والمشاركة على مستوى المجتمع ، وخاصة ، على سبيل المثال لا الحصر ، عنصر التعلم عن بعد .

292. يدعم برنامج التعليم أيضاً موظفين إضافيين عبر الأقسام المتخصصة (وحدة البناء ، وحدة الإمداد والتموين ، وحدة إدارة المشروع للتحويلات النقدية ، العمليات الميدانية / كتلة التعليم ، إدارة المعلومات). سيوفر هؤلاء الموظفون والأقسام في المكتب القطري لليمن الخبرة الفنية والتشغيلية المتخصصة في تنفيذ مكونات المشروع المحددة وعلى النحو التالي:

- ستوفر وحدة البناء الخبرة المتخصصة والقيادة في أنشطة إعادة تأهيل المدارس.
- ستقدم وحدة الإمداد والتموين الدعم فيما يتعلق بالخدمات اللوجستية والتعاقد والمشتريات ، ولا سيما تلك المرتبطة بطباعة الكتب المدرسية وتوزيعها.
- ستدير وحدة إدارة المشروع في اليونيسيف صرف الحوافز / المكافآت المستندة إلى الأداء للمعلمين ، باستخدام الآليات التي تم وضعها لمشاريع مماثلة ، ودعم تنفيذ آلية التظلم. ولتنفيذ المبادرات النقدية تتعاقد وحدة إدارة المشروع مع مقدمي خدمات مستقلين لإجراء التحقق من هوية المستفيدين وأهليتهم للحصول على الحوافز بالإضافة إلى رقابة من طرف الثالث والتحقق في حالات الاحتيال.
- سيقدم قسم العمليات الميدانية وموظفو كتلة التعليم الدعم لضمان الروابط بين المستويات الوطنية والمحلية وكذلك ضمان الروابط بين البرامج الإنسانية والتنموية، مثلاً تقديم الدعم الفني والتنسيق وإدارة المعلومات ومشاركتها مع أعضاء كتلة التعليم.
- سيقدم مدراء معلومات البرنامج وكتلة التعليم بما في ذلك على مستوى المركزي والميداني ، الدعم في إدارة المعلومات ومشاركتها ، بما في ذلك جمع البيانات وإدخالها وتحليلها واستخدامها.

293. وستكون قدرة اليونيسيف على إدارة المشاريع مدعومة من خلال آليات الرقابة والتحقق التي وضعت لكل مكون. وسيتم وضع آليات الرقابة هذه بالاشتراك مع وحدة إدارة المشروع وفريق التخطيط والرقابة والتقييم في اليمن ؛ كما سيتم ذكر هذه بالتفصيل في وثائق المشروع التشغيلية اللاحقة. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن لليونيسيف الاعتماد على شبكة من الخبراء من مختلف الأقسام ، بما في ذلك المياه والصرف الصحي والإصحاح ، وقسم الصحة والتغذية ، وقسم حماية الطفل ، وقسم الاتصال والاتصال من أجل التنمية / التواصل بشأن المخاطر وإشراك المجتمع (المتواجدة في البلد وكذلك الشبكات على المستوى الإقليمي والعالمي). كما خصصت

اليونيسف موظفين يعملون في الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي (بما في ذلك على المستوى المشترك بين الوكالات في إطار مكتب المنسقين المقيمين) وكذا العنف القائم على النوع الاجتماعي. كما ستقوم اليونيسف بتعيين مسؤول بيئي ومسؤول اجتماعي لإدارة المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية، وظروف إدارة العمل.

9.2 برنامج الأغذية العالمي

294. سيشرف البرنامج مباشرة على تنفيذ عنصر التغذية المدرسية في مشروع استعادة التعليم والتعلم الذي سينفذ بالتنسيق الوثيق مع الهيئات الحكومية النظرية والشركاء في منظمات غير حكومية محلية ودولية. والمدير القطري لبرنامج الأغذية العالمي هو ممثل البرنامج في اليمن بالنسبة لهذا المشروع.

295. تعد التغذية المدرسية أحد البرامج التي ينفذها برنامج الأغذية العالمي في اليمن، ويتم الإشراف عليه من قبل رئيس هذا البرنامج. سيتم إدارة جميع جوانب تنفيذه من قبل فريق التغذية المدرسية داخل وحدة البرنامج.

296. أيضا سينفذ برنامج الأغذية هذا المشروع بدعم من وحداته الداخلية المختلفة مثل فريق الرقابة والتقييم. ستساهم آلية الرقابة والفريق العامل عليها في التأكد من جودة تنفيذ برنامج التغذية المدرسية. إضافة إلى ذلك، سيستفيد البرنامج أيضاً من الخبرة الداخلية في أقسامه المختلفة مثل تحليل وتحديد جوانب الضعف والانكشاف، وسلسلة التوريد، والحماية، والنوع الاجتماعي، والاتصالات، إلخ، إلى جانب الخبرة على المستويين الإقليمي والعالمي. سيشارك البرنامج أيضاً في الموارد البشرية على النحو المتفق عليه بين الجهات الثلاثة المنفذة لهذا المشروع لمضاعفة وتقوية الحد من المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية وكذا من جوانب إدارة العمل.

297. عموماً، يمكن القول:

- ستقدم وحدة البرنامج بالإضافة إلى إدارتها للمشروع خبرة وقيادة في أنشطة التغذية المدرسية.
- ستغطي وحدة سلسلة التوريد في البرنامج جميع الجوانب المتعلقة بالمشتريات واللوجستية والتعاقد وتوزيع السلع؛
- ستشرف المكاتب الفرعية لبرنامج الأغذية على التنفيذ على المستوى الميداني وتضمن جودة الأنشطة مع ضمان التنسيق المستمر مع الجهات والهيئات الحكومية النظرية ضماناً لتنفيذ البرنامج على نحو سلس.

9.3 منظمة أنقذوا الأطفال

298. ستتألف إدارة منظمة أنقذوا الأطفال للمشروع من مستويين على النحو التالي:

9.3.1 الإدارة المباشرة للمشروع

299. ستكون وحدة إدارة المشروع في المنظمة في صدارة العمل على مشروع استعادة التعليم والتعلم ويرأس هذه الوحدة مدير عام المشروع والذي سيساعده مدير للعمليات ومدير للمشروع ومستشار الحماية البيئية والاجتماعية، ومدير أول للتعليم الفني، وكذا مدير سلسلة التوريد، ومدير الشؤون المالية والعطاءات بالإضافة إلى منسق الاتصال. سيشرف مدير المشروع على المشروع من البداية إلى النهاية ويتواصل مع أصحاب المصلحة والإدارة العليا في المنظمة، بينما سيعمل مدير العمليات والمدير الأول للتعليم الفني عن كثب مع أعضاء آخرين في الفريق وكذلك مع نظرائهم في وزارة التربية والتعليم. سيدعم مدير الرقابة والتقييم والمساءلة والتعلم في دعم تنفيذ تدابير ضمان الجودة والمساءلة على مستوى المحافظة والمدرسة.

300. تقوم وحدة التعليم في منظمة أنقذوا الأطفال لها بدور رسمي في الدعم الفني لجودة إعداد البرامج وتنفيذها من خلال الاجتماعات الوطنية المنتظمة وتقييم القدرات والاحتياجات وتطوير الفرق في هذا المجال. وهذه الوحدة ستقوم أيضاً بمراجعة جميع تقارير عن المشروع واجازتها وكذا المنتجات المتعلقة بالمشروع لضمان استيفائها لمعايير الجودة الفنية. ونظراً لأن وحدة التعليم هذه مسؤولة عن جودة ملف التعليم بأكمله في البلد، فستساعد في تسهيل المشاركة والتشاور مع المستفيدين وأصحاب المصلحة الرئيسيين، بالإضافة إلى التنسيق مع مؤسسات التعليم والجهات الفاعلة الرئيسية على المستوى الوطني.

9.3.2 الإدارة على مستوى المحافظة

301. على مستوى المحافظة، ستقوم منظمة أنقذوا الأطفال بتكليف منسق للمشروع، ومسؤول تنسيق تعليم، ومسؤول المعايير البيئية والاجتماعية بالإضافة إلى مسؤول الرقابة والتقييم والمساءلة والتعلم للعمل على قيادة تنفيذ الأنشطة. وهؤلاء سيقومون أيضاً بإدارة أنشطة مشاركة المجتمع على المستوى المحلي الشعبي، بمن فيهم المستفيدين على مستوى المدارس وكذا مؤسسات التعليم على مستوى المحافظة والمديرية. وسيدخل في أنشطة المشاركة الرئيسية ما يلي:

- حشد وتوعية المجتمع
- التشاور مع أصحاب المصلحة وأنشطة التخطيط
- مراقبة مخرجات المشروع بما في ذلك إجراء نقاشات المجموعات البؤرية التي نفذت على مستوى المجتمع.

- اجتماعات المعلمين والعاملين في المدارس

الملحق 1. قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 (ترجمة غير رسمية من قبل منظمة العمل الدولية)

الفصل الأول. أحكام عامة

الفصل الثاني. قواعد العمل

الفصل الثالث. عقود العمل

الجزء الأول. تنظيم عقود العمل

الجزء الثاني. إنهاء عقد العمل

الفصل الرابع. لائحة عمل النساء والشباب

الجزء الأول. تنظيم عمل المرأة

الجزء الثاني. تنظيم تشغيل الشباب

الفصل الخامس. الأجور والبدلات

الجزء الأول الأجور

الفصل السادس. ساعات العمل والراحة والإجازة

الجزء الأول. تنظيم ساعات العمل

الجزء الثاني. تنظيم الإجازة

الفصل السادس. تنظيم العمل والعقوبات

الجزء الأول. الواجبات

الجزء الثاني. العقوبات التأديبية

الفصل الثامن. التدريب

الجزء الأول. التدريب المهني

الجزء الثاني. فترة التدريب في المهنة (التمهن)

الفصل التاسع. السلامة والصحة المهنية

الفصل العاشر: التأمينات

الفصل الحادي عشر. التفتيش على العمل

الفصل الثاني عشر. نزاعات العمل والإضرابات المشروعية

الجزء الأول تسوية منازعات العمل

الجزء الثاني. الإضرابات المشروعة

الفصل الثالث عشر. منظمات العمال وأصحاب العمل

الفصل الرابع عشر. الجزاءات

الفصل الخامس عشر. أحكام نهائية

الفصل الأول. أحكام عامة

المادة 1

يسمى هذا القانون بقانون العمل.

المادة 2

لأغراض أحكام هذا القانون، يكون للمصطلحات والعبارات التالية المعاني الموضحة أدناه، ما لم يقتضي السياق خلاف ذلك:

- **"الجمهورية"**: الجمهورية اليمنية.
- **"الوزارة"**: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
- **"الوزير"**: وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.
- **"الوزير المختص"**: الوزير الذي يشمل اختصاصه أنشطة صاحب عمل معين.
- **"لجان التحكيم"**: لجان التحكيم المشكلة في العاصمة وفي كل من محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل.
- **"ممثلو أصحاب العمل"**: الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية.
- **"ممثلو العمال"**: الاتحاد العام لنقابات العمال أو الاتحاد العام المعني.
- **"الاتحاد العام"**: النقابة المعنية.
- **"اللجنة النقابية"**: اللجنة النقابية المنتخبة في مكان العمل.
- **"صاحب العمل"**: أي شخصية طبيعية أو اعتبارية يوظف عاملاً أو أكثر مقابل أجر في أي قطاع من الأنشطة الخاضعة لأحكام هذا القانون.
- **"العامل"**: أي رجل أو امرأة أو شاب يعمل لدى صاحب عمل تحت إشرافه ولو لم يكن يراه مقابل أجر بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب.
- **"الأجر الأساسي"**: المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، نقداً أو عيناً، ويمكن تقديره بالعملة، باستثناء أي مستحقات غير الأجر الأساسي.
- **"الأجر الكامل"**: المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله سواء نقداً أو عينياً ويمكن تقديره بالعملة بما في ذلك جميع المستحقات من أي نوع.
- **"العمل"**: أي جهد يبذله العامل (فكرياً أو جسدياً أو كليهما) مقابل أجر بغض النظر عما إذا كان هذا العمل دائم أو مؤقت.
- **"العمل العرضي"**: أي عمل لا يدخل في نشاط صاحب العمل ولا يتطلب إكماله أكثر من أربعة أشهر.
- **"العمل الموسمي"**: أي عمل يتم بحكم طبيعته أو ظروفه في مواسم محددة من السنة ولا تتجاوز مدته ستة أشهر متتالية.
- **"صغار الشباب"**: أي ذكر أو أنثى دون الخامسة عشرة من العمر؛
- **"العمل المؤقت"**: وظيفة يتم إنجازها بطبيعتها في غضون فترة زمنية محدودة أو التي تتعلق بوظيفة معينة وتنتهي عند اكتمال تلك الوظيفة.

المادة 3

1. تسري أحكام هذا القانون على جميع أصحاب العمل والعمال باستثناء المشمولين بنص خاص من هذا القانون؛
2. لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات التالية:

- (أ) موظفي إدارة الدولة والقطاع العام؛
- (ب) مسنولي السلطات القضائية والبعثات الدبلوماسية والقنصلية؛
- (ج) العاملين في المؤسسات العسكرية والأمنية؛
- (د) الأجانب المتدربين للعمل مع الدولة؛
- (هـ) الأجانب الذين يعملون في الجمهورية بموجب اتفاقية دولية تكون الجمهورية طرفاً فيها، ويخضع هذا الإعفاء للقيود المنصوص عليها في الاتفاقية المعنية؛
- (و) الأجانب الذين يحملون جوازات سفر دبلوماسية أو خاصة والذين حصلوا على تأشيرة دخول ويعملون في الجمهورية وفقاً لشروط تأشيرات الدخول السياسية التي قد تصدر لهم؛
- (ز) عمال الأعمال العرضية،
- (ح) الأشخاص المرتبطين بصاحب العمل والذين يعملون معه والذين يعولهم فعلياً بغض النظر عن درجة القرابة بينهم؛
- (ط) خدام المنازل والعمال من نفس الوضع؛
- (ي) الأشخاص العاملين في الزراعة والعمل الرعوي بخلاف؛
- (ك) الأشخاص العاملين في الشركات أو المنشآت أو الاتحادات الزراعية أو في الشركات التي تقوم بتجهيز أو تسويق منتجاتها الخاصة؛
- (ل) الأشخاص الذين يقومون، على أساس دائم، بتشغيل أو إصلاح المعدات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو أعمال الري بصورة دائمة؛

(م) الأشخاص العاملين في تربية المواشي.

المادة 4

قد يتم تنظيم وضع بعض الفئات المشمولة بالفقرات 7 و 9 و 10 من المادة 3 وفقاً لأحكام هذا القانون ويمكن تطبيق بعض أحكام القانون عليها بقرار من مجلس الوزراء بناءً على طلب من قبل الوزير.

المادة 5

العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل شخص قادر على العمل على أساس المساواة في الظروف والفرص والضمانات والحقوق دون تمييز على أساس الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو المعتقد الديني أو اللغة. تنظم الدولة ، قدر الإمكان ، الحق في الوصول إلى العمل من خلال التخطيط التنموي للاقتصاد الوطني.

المادة 6

تشكل أحكام هذا القانون المعايير الدنيا لحقوق العمال وظروف العمل. عندما تضع اللوائح الخاصة بشأن علاقات العمل شروطاً و ضمانات أكثر ملاءمة ، يجب تطبيق أفضل الشروط على العمال ، سواء كانت تلك الواردة في هذا القانون أو تلك الخاصة بهذه اللوائح الخاصة.

المادة 7

يجب أن تتوافق علاقات العمل مع أحكام هذا القانون على الأسس التالية:

1. يحظر المساس أو التجاوز عن أي من حقوق العمال المنصوص عليها في عقد العمل بالمخالفة لأحكام هذا القانون.
2. تطبق شروط العمل والحقوق المنصوص عليها في هذا القانون على العمال الخاضعين لشروط أكثر ملاءمة كما قد يتضمنها عقد عملهم.
3. تظل جميع عقود العمل السارية وقت إصدار هذا القانون سارية المفعول بشرط أن تكون أكثر ملاءمة للعمال ولا يعني تجديدها أي تدهور في ظروف العمل وحقوق العمال ، حتى عندما لا تكون أقل من معايير الحد الأدنى لمعايير شروط التوظيف المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 8

يشكل أي مبلغ مستحق للعمال أو المستفيدين منه بموجب أحكام هذا القانون ، ديناً ذا أولوية على أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة ، ويسدد قبل أي ديون أخرى بما في ذلك المصاريف القانونية والمبالغ المستحقة للخرينة العامة.

المادة 9

لأغراض أحكام هذا القانون ، ستعتبر السنة التقويمية مؤلفة من 365 يوماً وشهراً من 30 يوماً ، ما لم ينص على خلاف ذلك.

المادة 10

اللغة العربية هي اللغة المستخدمة في جميع علاقات العمل والسجلات والمستندات في الجمهورية. لا يجوز التراجع ضد العامل بأي مستند مكتوب بلغة أجنبية ، حتى لو كان هذا المستند موقفاً من العامل. إذا كانت الوثيقة مكتوبة باللغتين العربية والأجنبية ، ستكون لنسخة العربية الحجية في تفسيرها وتطبيقها.

المادة 11

1. ينشأ مجلس للعمل بقرار من مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير. يتألف هذا المجلس من ممثلين عن الوزارة و العمال وأصحاب العمل ويضع المبادئ التوجيهية ويقدم التوصيات إلى الحكومة فيما يتعلق بالمسائل التالية:
 - (أ) مشاريع قوانين وأنظمة العمل ؛
 - (ب) السياسة العامة للأجور والحوافز والمزايا الأخرى ؛
 - (ج) التدريب المهني وتأهيل العمال.
2. يحدد قرار مجلس الوزراء أسماء أعضاء مجلس العمل ونظامه الداخلي.

الفصل الثاني. قواعد العمل

المادة 12

يجب على صاحب العمل عند بدء عمله أن يقدم للوزارة أو المكتب المختص بها المعلومات التالية:

1. اسم مؤسسته وعنوانها وتاريخ إنشائها.

2. طبيعة العمل الذي تقوم به المنشأة وعدد العمال الذين تستخدمهم.
3. اسم الشخص المسؤول عن إدارة المشروع ؛
4. أية معلومات أخرى تطلبها الوزارة أو المكتب المختص.

المادة 13

1. يجوز لأي شخص قادر وراغب في العمل أن يتقدم للتسجيل في الوزارة أو أحد مكاتبها في منطقة سكنه مع بيان عمره ومهنته ومؤهلاته وخبرته السابقة وعنوانه. يجب على السلطة التي يتم تقديم الطلب إليها تسجيله في سجل خاص بالسلسلة العددي بمجرد استلامه، وتصدر لمقدم الطلب إيصلاً يوضح تاريخ ووقت الطلب بالإضافة إلى رقم التسجيل المقابل وأي معلومات أخرى ضرورية.
2. تقترح الوزارة ومكاتبها ترشيح الأشخاص المسجلين لديها للوظائف المناسبة لأعمارهم ومهاراتهم المهنية مع مراعاة الترتيب المتسلسل للطلبات.

المادة 14

1. على كل صاحب عمل إخطار الوزارة أو المكتب الذي يقع مقر عمله في نطاق اختصاصه بأي وظائف شاغرة في مؤسسته مع بيان يتضمن وصفا بكل وظيفة والأجور المعروضة والموعود النهائي لشغلها. يجب تقديم هذا الإخطار كتابياً في غضون سبعة أيام من ظهور الوظيفة الشاغرة. على أصحاب العمل ، خلال عشرة أيام من تاريخ بدء العامل العمل ، أن يعيدوا شهادة تسجيله إلى السلطة المصدرة ، مع بيان تاريخ بدء العامل ، والمكافأة المدفوعة له ونوع عمله. ويجب عليه تسجيل رقم وتاريخ شهادة العامل أمام اسم العامل في سجل العمال بالمنشأة.
2. في حالة عدم قيام الوزارة أو المكتب المختص بترشيح عمال للوظائف الشاغرة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الإخطار وفقاً لأحكام الفقرة السابقة ، يجوز لصاحب العمل ملء هذه الشواغر بمتقدمين مستوفين لشروط الوظيفة ، على أن يبلغ الوزارة أو مكتبها المختص خلال سبعة أيام من ملء الشواغر المذكورة.
3. تحدد المؤسسات وأصحاب العمل الذين تنطبق عليهم أحكام هذه المادة بقرار من الوزير.

المادة 15

يلتزم أصحاب العمل ، حسب مواردهم وفرصهم المتاحة ، بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة أو مكاتبها الفرعية بنسبة تصل إلى 5 في المائة من إجمالي قوة العمل لديهم في وظائف ومهن تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم بما يضمن تمتعهم بجميع الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 16

يحظر على أي شخص طبيعي أو اعتباري مزاول أعمال استقدام أو استيراد العمالة نيابة عن صاحب العمل.

المادة 17

يصدر الوزير قراراً بتحديد اللوائح التي تحكم تشغيل صغار الشباب والظروف والأوضاع التي يجوز توظيفهم فيها والوظائف والمهن والصناعات التي سيعملون فيها.

المادة 18

تكون جميع المعاملات المتعلقة بتوظيف اليمنيين مجانية ومعفاة من أي رسوم مالية.

المادة 19

1. يحظر على غير اليمني العمل ما لم يكن لديه تصريح عمل رسمي صادر من الوزارة أو أحد مكاتبها. يحظر على صاحب العمل تشغيل غير اليمنيين ما لم يكونوا حاصلين على مثل هذه التصاريح.
2. تسري أحكام هذه المادة على غير اليمنيين العاملين في القطاعات غير المشمولة بأحكام هذا القانون.

المادة 20

يشترط في تشغيل غير اليمنيين ما يلي:

1. الحصول على تصاريح الإقامة والعمل.
2. حيازة المؤهلات المهنية المطلوبة للوظيفة واللياقة الطبية الكاملة.
3. العمل في الوظيفة التي صدر الترخيص من أجلها.
4. الحصول على التصريح المناسب في حالة المهن التي تتطلب تصاريح خاصة.
5. العمل في حرفة أو مهنة لا يتوافر لها يمني مؤهل.

المادة 21

لا يجوز أن يزيد عدد العمال غير اليمنيين الذين يعملون لدى صاحب عمل عن 10 في المائة من إجمالي قوة العمل اليمنية لديه. يجوز للوزير زيادة هذه النسبة أو تخفيضها إذا لزم الأمر، وفقاً للضوابط التي قد يقرها مجلس الوزراء.

المادة 22

1. يجب على أي صاحب عمل يرغب في توظيف أجانب تقديم طلب للحصول على إذن لإحضارهم إلى البلاد في النموذج الذي تحدده الوزارة، على أن يتضمن هذا الطلب المعلومات التالية:
 - (أ) اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومكان عمله الرئيسي،
 - (ب) اسم ولقب العامل المطلوب هجرته وجنسيته ودينه وتاريخ ميلاده ومكان إقامته الأصلي وحالته العائلية؛
 - (ج) طبيعة العمل الذي يتعين على العامل أدائه وطبيعة عمله السابق،
 - (د) الفترة التي يتوقع أن يعمل فيها العامل،
 - (هـ) ما إذا كان العامل قد دخل إلى الجمهورية سابقاً وسبب هذا الدخول وتاريخه وتاريخ الخروج وأسباب المغادرة؛
 - (و) إجمالي عدد العمال الأجانب الذين يستخدمهم صاحب العمل، وعدد العمال اليمنيين العاملين لدى صاحب العمل،
 - (ز) أية معلومات أخرى قد تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص.
- 2 - يقدم الطلب بموجب الفقرة السابقة من هذه المادة مع:
 - (أ) شهادة من الوزارة أو المكتب المختص بها تفيد بعدم وجود مواطنين يمنيين متوفرين لأداء العمل الذي يتعين على الأجنبي القيام به.
 - (ب) شهادة تثبت المؤهلات والخبرة الفنية للعامل المطلوب توظيفه مع ترجمة عربية مصدقة لها إذا كانت الشهادة بلغة أجنبية.
 - (ج) نسخة من عقد العمل المحتمل إبرامه مع العامل، مع تحديد تفاصيل كافية مقدار أجره وأي علاوات ومزايا نقدية أو عينية.
 - (د) وصف للمشاريع والأعمال التي يقوم بها صاحب العمل وقت تقديم الطلب، مشفوعاً بالأدلة الوثائقية اللازمة؛
 - (هـ) المستندات أو المعلومات التي قد تطلبها الوزارة أو المكتب المختص.

المادة 23

1. على أصحاب العمل تقديم طلب إلى الوزارة أو مكاتبها المختصة لتجديد تصريح العمل للعامل غير اليمني قبل شهر على الأقل من تاريخ انتهائه.
2. على الوزارة أو مكتبها المختص استكمال إجراءات التجديد المنصوص عليها في الفقرة (1) في موعد أقصاه أسبوعين من تاريخ انتهاء صلاحية التصريح وفقاً للقانون.

المادة 24

1. عند التسجيل، يحصل العامل غير اليمني مقابل دفع رسوم على تصريح عمل مبيناً فيه جميع البيانات اللازمة المتعلقة بمعلوماته وعمله ومكان إقامته في الجمهورية.
2. لا يجوز مطالبة العامل غير اليمني بدفع رسوم تصريح العمل في الحالات التي يشملها ترتيب متبادل مع بلده.
3. يصدر مجلس الوزراء قراراً بتحديد رسوم إصدار وتجديد تصاريح العمل للعمال غير اليمنيين، وإصدار بدل فاقد لتصريح أو نسخة من التصريح وتكلفة الطلبات المراد تقديمها. تم تعبئتها لهذه الأغراض.

المادة 25

يلتزم كل صاحب عمل يوظف عاملاً غير يمني بما يلي:

1. في غضون أسبوعين من تاريخ بدء العمل، أن يسجل في سجل خاص اسم العامل وجميع المعلومات الواردة في تصريح العمل الخاص به.
2. تعيين نظير يمني للعامل غير اليمني، إذا كان هذا النظير المحلي متواجداً بالمؤهلات والمهارات المناسبة، طوال مدة عمل غير اليمني، بشرط أن تكون فترة التدريب إلزامية لكل من غير اليمني ونظيره اليمني.
3. إخطار الوزارة فوراً بأي تغيير في وضع العامل غير اليمني.

المادة 26

1. يحظر تشغيل غير اليمني في الحالات التالية:
 - (أ) سبق له العمل في اليمن وفُصل لسوء السلوك أو لحكم عليه من قبل محكمة؛
 - (ب) ترك خدمة صاحب العمل أو هيئة إدارية أو إحدى مؤسساتها؛
 - (ج) دخل الجمهورية لأسباب غير العمل؛
 - (د) تتحقق الوزارة من إمكانية ترشيح عامل يمني للوظيفة المعلن عنها.

الفصل الثالث. عقود العمل

الجزء الأول. تنظيم عقود العمل

المادة 27

عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعمال لتحديد شروط العمل ، حيث يتعهد العامل بالعمل تحت إشراف صاحب العمل وتوجيهه مقابل أجر.

المادة 28

عند توقيع عقد العمل ، قد يخضع العامل لفترة اختبار لا تتجاوز ستة أشهر مع نفس صاحب العمل ، على النحو المنصوص عليه في العقد. لا يجوز تشغيل العامل تحت التجربة أكثر من مرة لنفس الوظيفة.

المادة 29

1. تعتبر مدة عقد العامل اليمني غير محددة المدة ما لم ينص على خلاف ذلك بالاتفاق بين الطرفين.
2. يعتبر عقد العمل الذي تنتهي مدته ساري المفعول لنفس المدة المنصوص عليها في البداية إذا استمرت علاقة العمل بين الطرفين فعلياً.
3. تعتبر خدمة العامل مستمرة طوال سريان عقد العمل ، دون أن تنقطع استمراريتها بإجازة قانونية ، بأجر أو بدون أجر ، أو بسبب أي طارئ آخر منصوص عليه في هذا القانون.

المادة 30

1. يحرر عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ ويسلم الأصل للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة للمكتب المختص بالوزارة. يجب توقيع جميع النسخ من قبل الطرفين. وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب ، يتعين على العامل إثبات حقوقه بأي دليل مقبول.
2. يجب أن يحدد عقد العمل بشكل أساسي مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ بدايته ومدته.
3. للعامل أن يطلب من صاحب العمل أن يعطيه إيصالاً بأي مستندات أو سجلات أو شهادات يعهد بها إليه.
4. تعتبر العقود المتعلقة بالعمل في التعاونيات عقود عمل ويتسلم كل عامل صورة منها فور بدء عمله.
5. تحرر الإجراءات التي يتبناها صاحب العمل لتطبيق شروط العقد كتابةً ، وتصدر نسخة من هذه الإجراءات لكل عامل.

المادة 31

1. في حالة تغيير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب قبل انتهاء عقد العمل ، يعتبر الشخص الذي يخلف صاحب العمل الأصلي مسؤولاً عن أداء الالتزامات التي قد تنشأ عن عقد العمل ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
2. في حالة إبرام عقد العمل من قبل مقاول من الباطن ، يكون صاحب العمل الرئيسي مسؤولاً بالتضامن عن أداء جميع الالتزامات التي قد تنشأ عن عقد العمل إذا حالت الظروف دون قيام المقاول من الباطن بأدائها.

المادة 32

1. يُصاغ اتفاق جماعي (عقد عمل جماعي) كتابياً وفقاً للنموذج الذي تضعه الوزارة ويجب أن يتضمن الشروط الأساسية المتعلقة بشروط العمل والتعهدات المتعلقة بالأجور وإجراءات دفعها ، وساعات العمل والراحة ، والحوافز المالية ، وشروط حماية العمل ، ومواصفات المهنة المشمولة بالاتفاقية وأي شروط أخرى يتفق عليها صاحب العمل ولجنة نقابة العمال أو ممثليهم وفقاً للتشريعات النافذة.
2. تناقش اللجنة النقابية أو ممثلو العمال بشكل جماعي مشروع الاتفاقية الجماعية والاتفاق والتوقيع عليها في اجتماع عام للعمال وبالنيابة عنهم. تكون هذه الاتفاقية ملزمة لجميع العمال. وتعتبر أي اتفاقية جماعية لم تتم مناقشتها بشكل جماعي مع العمال باطلة.
3. تسري أحكام الاتفاقية الجماعية على العاملين في خدمة صاحب العمل بعد دخول الاتفاقية حيز التنفيذ.

4.

(أ) يحظر إبرام عقد عمل فردي بشروط تتعارض مع شروط اتفاق جماعي فيما يتعلق بالعمل الذي يشملها الاتفاق الجماعي المذكور.

(ب) لا تسري أحكام هذه المادة على عقود العمل الفردية المبرمة أثناء سريان الاتفاقية الجماعية بشرط ألا تكون شروط العمل المنصوص عليها في عقود العمل الفردية هذه أقل ملاءمة من تلك المنصوص عليها في الاتفاق الجماعي على ألا تزيد مدته عن المدة المحددة لإنجاز العمل بالنسبة للوظائف المؤقتة التي لا يشملها الاتفاق الجماعي.

5. على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال أن يقدموا في اجتماع عام للعمال أية تعديلات أو إضافات يقترح صاحب العمل إدخالها أو إضافتها إلى اتفاقية جماعية.
6. يعتبر باطلاً أي بند من بنود الاتفاقية الجماعية من المحتمل أن يتسبب في انتهاك الأمن أو الإضرار بالمصالح الاقتصادية للبلاد أو يتعارض مع القوانين والأنظمة السارية أو مع السياسة والأداب العامة.

المادة 33

1. يجوز لأصحاب العمل واللجان النقابية أو الاتحادات العامة الممثلة للعمال في أكثر من مكان إبرام اتفاقية جماعية مشتركة.
2. يجوز لأصحاب العمل واللجان النقابية والتي ليست أطراف في هذا الاتفاق الانضمام إليه بشكل مستقل على أساس اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام ، دون الحاجة إلى موافقة الأطراف المتعاقدة الأصلية. يقدم طلب الانضمام إلى المكتب المختص بالوزارة بعد التوقيع عليه من قبل طرفي الانضمام.
3. يجوز لأي منظمة عمالية تكون طرفاً في اتفاقية جماعية أن ترفع دعوى قضائية لخرق الاتفاقية نيابة عن أي من أعضائها دون الحاجة إلى تكليفها / تفويضها بهذا الغرض. يجوز للعضو النقابي أن يتدخل في الدعوى المرفوعة على هذا النحو نيابة عنها ويمكنه رفع الدعوى بشكل مستقل عن النقابة.

المادة 34

1. يتم إبرام اتفاقية جماعية بنسخ كافية لتقديم نسخة واحدة لكل من الأطراف المتعاقدة ونسخة واحدة للوزارة. ويجوز للعمال الحصول على نسخة من هذه الاتفاقية ونسخة من أي مستندات تتعلق بالانضمام إليها.
2. لا تكون الاتفاقية الجماعية ملزمة إلا بعد مراجعتها وتسجيلها في الوزارة أو مكتبها المختص. في حالة الاعتراض على الاتفاقية ، تخطر الوزارة الأطراف المعنية بأسباب اعتراضها في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ استلامها للاتفاقية. في حالة عدم وجود أي اعتراض خلال هذه الفترة، تعتبر الاتفاقية سارية المفعول. يجوز لأي من أطراف الاتفاقية استئناف الاعتراض أمام لجنة التحكيم المختصة خلال 30 يوماً من تاريخ الاعتراض.
3. على الوزارة أو مكتبها المختص أن تقيّد في سجل الاتفاقيات الجماعية أي تعديل أو ملحق أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء بشأن الاتفاقيات الجماعية.
4. يحق لأي شخص أن يحصل من الوزارة أو مكتبها المختص على نسخة طبق الأصل من الاتفاقية الجماعية ووثائق الانضمام إليها مقابل دفع الرسوم المقررة.

الجزء الثاني. إنهاء عقد العمل

المادة 35

1. يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من جانب واحد دون إشعار كتابي أو دفع أجور عن فترة الإخطار ، في الحالات التالية:
 - (أ) إذا انتحل العامل هوية مزورة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة ؛
 - (ب) إذا أدين العامل بحكم نهائي في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الإداب العامة ،
 - (ج) إذا وجد العامل في حالة سكر أو تحت تأثير مخدر أثناء ساعات العمل ؛
 - (د) إذا اعتدى العامل أثناء العمل أو لسبب متعلق بالعمل ، على صاحب العمل أو من يمثله أو رئيسه المباشر بطريقة يعاقب عليها القانون أو إذا اعتدى جسدياً على عامل آخر في مكان العمل أو لسبب يتعلق بالعمل ؛
 - (هـ) إذا لم يثبت العامل كفاءته للعمل أثناء فترة الاختبار ،
 - (و) إذا ارتكب العامل خطأ نتج عنه خسارة مادية لصاحب العمل ، بشرط أن يخطر صاحب العمل السلطات المختصة بالحادث خلال 48 ساعة من علمه به ،
 - (ز) إذا لم يلتزم العامل بالتعليمات الخاصة بسلامة العمال والعمل بعد إنذاره بذلك ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مفصلة كتابية وأن تُلصق بشكل واضح في مكان العمل ،
 - (ح) عدم وفاء العامل بالالتزامات الأساسية الناشئة عن عقد العمل ،
 - (ط) إذا كان العامل يحمل سلاحاً نارياً في مكان العمل ، إلا إذا اقتضت وظيفته ذلك ؛
 - (ي) إذا أفضى العامل سراً عن العمل الذي يؤديه أو علمه بسبب وظيفته ،
 - (ك) إذا لم يلتزم العامل بحكم نهائي صادر وفقاً لأحكام الفصل الثاني عشر الجزء الأول من هذا القانون أو لم يلتزم بأحكام هذا القانون.
2. يجوز للعامل إنهاء عقد العمل من جانب واحد دون إخطار كتابي مسبق لصاحب العمل في الحالات التالية:
 - (أ) إذا قام صاحب العمل أو من ينوب عنه بتضليل العامل فيما يتعلق بشروط عمله وقت إبرام العقد ،
 - (ب) إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه فعلاً مهيناً أخلاقياً تجاه العامل أو أحد أفراد أسرته ،
 - (ج) إذا اعتدى صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل ،

- (د) في حالة وجود تهديد خطير على سلامة أو صحة العامل بشرط أن يكون صاحب العمل على علم بالتهديد المذكور ولم يتخذ الإجراءات المقررة أو لم يتخذ الإجراءات التي قد تكون حددتها السلطة المختصة في وقت مناسب؛
- (هـ) عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته التعاقدية تجاه العامل ،
- (و) إذا غير صاحب العمل تغييراً جوهرياً في الوظيفة التي كان العامل يعمل من أجلها دون موافقته.
3. يجوز إنهاء عقد العمل دون إخطار مسبق لأي من الطرفين المتعاقدين في الحالات التالية:
- (أ) إذا اتفق الطرفان كتابةً على إنهاء العقد ؛
- (ب) إذا انتهت المدة المحددة للعقد ، ما لم يتم تجديده ضمناً من خلال استمرار فعال لعلاقة العمل ؛
- (ج) إذا صدر حكم نهائي بإنهاء العقد.
- (د) إذا مات العامل.

المادة 36

يجوز لأي من طرفي عقد العمل إنهاء العقد ، بشرط أن يقوم الطرف الراغب في ذلك بإخطار الطرف الآخر ، في أي من الحالات التالية:

- (أ) إذا لم يلتزم أحد الطرفين بشروط العقد أو تشريعات العمل ؛
- (ب) إذا توقف العمل بشكل دائم ، كلياً أو جزئياً ؛
- (ج) إذا حدث انخفاض في عدد العمال لأسباب فنية أو اقتصادية ؛
- (د) إذا تغيب العامل دون سبب مشروع لأكثر من 30 يوماً في نفس العام أو لمدة 15 يوماً متتالية ، بشرط أن يسبق إنهاء العقد إنذار كتابي من صاحب العمل بعد 15 يوماً من الغياب في الحالة الأولى و سبعة أيام في الحالة الأخيرة ؛
- (هـ) إذا بلغ العامل سن التقاعد القانوني ،
- (و) إذا ثبت أن العامل غير لائق للعمل بقرار من اللجنة الطبية المختصة.

المادة 37

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل في الحالات الآتية:

1. خلال أي إجازة للعامل منصوص عليها في هذا القانون واللوائح الصادرة بموجبه.
2. أثناء التحقيق في نزاع بين صاحب العمل والعامل ، على ألا يتجاوز التحقيق أربعة أشهر ، ما لم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستوجب فصله.
3. أثناء احتجاز العامل من قبل الجهات المختصة على خلفية عمله ، لحين صدور قرار نهائي في الموضوع.

المادة 38

1. إذا أنهى أحد طرفي العقد وفقاً للمادة 36 أعلاه ، فعلى الطرف الراغب في إنهاء العقد أن يعطي الطرف الآخر إشعاراً مسبقاً بإنهاء العقد يعادل المدة المقررة لدفع الأجر أو دفع أجر هذه الفترة كاملة بدلاً من الإشعار.
 2. في حالة رفض أي من الطرفين استلام إشعار إنهاء العقد ، يجوز إيداع الإشعار لدى الوزارة أو أحد مكاتبها.
 3. تحسب فترة الإخطار المنصوص عليها في الفقرة 1 من هذه المادة على النحو التالي:
- (أ) 30 يوماً للعمال بأجر شهري ؛
- (ب) 15 يوماً للعمال بأجر نصف شهري ،
- (ج) أسبوع واحد للعمال الذين يعملون على أساس الإنتاج أو العمل بالقطعة ، أو بالساعة أو بالأجر اليومي أو الأسبوعي.
4. إذا تم احتساب أجر العامل على أساس الفترتين الفرعيتين (ب) و (ج) المشار إليهما آنفاً وتم دفع هذا الأجر في نهاية كل شهر ، يكون احتساب فترة الإشعار والأجر المقابلة لهذه الفترة على أساس 30 يوماً.

المادة 39

إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل تعسفياً أو إذا فسخ العقد وفقاً لأحكام الفقرة (2) من المادة 35 ، سيكون للعامل ، بالإضافة إلى استحقاقه للأجر ، عن مدة الإشعار وأي مستحقات أخرى. منصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له ، استحقاق الحصول على تعويض خاص عن الأضرار التي لحقت نتيجة الإنهاء. وفي جميع الأحوال ، يتم تحديد مبلغ هذا التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة ، مع مراعاة حد أقصى لأجر ستة أشهر.

المادة 40

إذا تم إنهاء عقد العمل بانتهاء مدته المحددة أثناء إجراء المفاوضات لتجديده أو تمديده ، فإن العقد يظل ساري المفعول خلال هذه المفاوضات لمدة أقصاها ثلاثة أشهر. إذا فشلت المفاوضات خلال الفترة المذكورة في تحقيق نتائج تضمن استمرارية العقد ، يعتبر العقد منتهياً.

المادة 41

يجب على صاحب العمل عند انتهاء عقد العامل أن يزود العامل مجاناً بشهادة إنهاء الخدمة توضح تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ انتهاء

خدماته وطبيعة عمله ومبلغ أجوره.

الفصل الرابع. أنظمة تشغيل النساء وصغار الشباب

الجزء الأول. تنظيم عمل المرأة

المادة 42

النساء على مساواة مع الرجال فيما يتعلق بجميع شروط التوظيف وحقوق وواجبات وعلاقات العمل ، دون أي تمييز. وكما تتساوى النساء مع الرجال في التوظيف والترقية والأجور والتدريب والتأهيل والتأمين الاجتماعي. ولا تعتبر من قبيل التمييز اشتراطات الوظيفة أو الموصفات المهنية.

المادة 43

1. يكون وقت عمل المرأة خمس ساعات في اليوم ابتداء من الشهر السادس من الحمل ، وفي حالة الرضاعة الطبيعية حتى نهاية الشهر السادس بعد الولادة. قد يتم تقليل وقت العمل هذا لأسباب صحية على أساس تقرير طبي معتمد.
2. يحسب وقت عمل المرأة المرضعة لأطفالها من اليوم التالي لانتهاج إجازة الأمومة حتى نهاية الشهر السادس بعد ولادة الطفل.

المادة 44

لا يجوز تكليف المرأة بعمل إضافي اعتباراً من الشهر السادس من حملها وخلال الأشهر الستة الأولى التي تلي عودتها إلى العمل بعد إجازة الوضع.

المادة 45

1. للعامله الحامل الحق في إجازة أمومة بأجر كامل مدتها 60 يوماً.
2. لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة الحامل أثناء إجازة الأمومة.
3. تُمنح العامله الحامل إجازة مدتها 20 يوماً أخرى ، بالإضافة إلى الأيام المذكورة في الفقرة 1 ، في الحالات التالية:
(أ) إذا كانت مخاضها صعباً كما ثبت في تقرير طبي ،
(ب) إذا ولدت توأمًا.

المادة 46

1. يحظر تشغيل النساء في صناعات ومهن خطيرة أو شاقة أو مضره بصحتهن أو مكانتهن الاجتماعية. تحدد المهن المحظورة بموجب هذه الفقرة بقرار من الوزير.
2. يحظر تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان وفي الأعمال التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير.

المادة 47

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم النساء أن يضع في مكان ظاهر في مكان العمل اللوائح التي تحكم توظيف النساء.

الجزء الثاني تنظيم تشغيل صغار الشباب

المادة 48

1. يحظر تشغيل أي شاب صغير أكثر من سبع ساعات في اليوم أو 42 ساعة في الأسبوع. توزع ساعات العمل الأسبوعية على ستة أيام عمل يليها يوم راحة بأجر كامل.
2. تتخلل ساعات العمل اليومية فترة راحة لا تقل عن ساعة واحدة. يجب ألا يعمل الشاب بشكل مستمر لأكثر من أربع ساعات.
3. يحظر تشغيل أي شاب صغير ساعات إضافية أو ليلاً إلا في الوظائف التي تحدد بقرار من الوزير.
4. تعتبر الساعات التي يقضيها الشاب في التدريب أثناء ساعات عمله اليومية أوقات عمل رسمية.
5. يحظر تشغيل مثل هذا الشاب في فترات راحته الأسبوعية والعطلات الرسمية وغيرها من الإجازات.

المادة 49

1. يحظر تشغيل الشاب دون موافقة ولي أمره ودون إخطار المكتب المختص بالوزارة بذلك.
2. يحظر تشغيل الشاب في مكان بعيد معزول عن المناطق المأهولة.
3. على أصحاب العمل توفير بيئة عمل صحية وأمنة للشباب وفق الشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزير.

4. يحظر تشغيل صغار الشباب في الأعمال الشاقة أو الصناعات الضارة أو الأعمال المضرة بالمجتمع. تحدد هذه الوظائف والصناعات بقرار من الوزير.

المادة 50

1. يحق للشباب الحصول على إجازة سنوية مدتها 30 يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية تُحسب على أساس يومين ونصف اليوم في الشهر من الخدمة الفعلية.
2. على أصحاب العمل منح الشباب إجازتهم السنوية الكاملة في موعدها.
3. يحظر على الشاب أو ولي أمره التنازل عن حقه في الإجازة السنوية أو أي جزء منها ولو مقابل تعويض.

المادة 51

يجب على أرباب العمل الذين يستخدمون الشباب ما يلي:

- (أ) الاحتفاظ بسجل لصغار الشباب وحالتهم الاجتماعية والمهنية يوضح أسمائهم وأعمارهم واسم ولي أمرهم وتاريخ دخولهم الخدمة ومكان إقامتهم وأية معلومات أخرى تحددها الوزارة ؛
- (ب) إخضاعهم لفحص طبي أولي وفحوصات منتظمة كلما لزم الأمر لضمان لياقتهم الطبية والاحتفاظ بسجل طبي لكل شاب يحتوي على جميع المعلومات المتعلقة بتاريخهم الطبي ؛
- (ج) وضع اللوائح التي تحكم تشغيل صغار الشباب في مكان ظاهر.

المادة 52

يجب على أصحاب العمل أن يدفعوا لصغار الشباب أجوراً عادلة مقابل عملهم في مهن معادلة لأعمال الكبار بشرط ألا تقل هذه الأجور ، بأي حال من الأحوال ، عن ثلثي الحد الأدنى للأجور للمهنة المعنية. وعليهم دفع الأجور إلى الشاب نفسه. يجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض من الوزير وتوصية من مجلس العمل إصدار أمر بتحديد الحد الأدنى للأجور لبعض المهن والوظائف التي يعمل فيها صغار الشباب.

المادة 53

لا تسري أحكام هذا الباب على صغار الشباب الذين يعملون مع أسرهم تحت إشراف رب الأسرة ، بشرط أن يؤديوا عملهم في ظروف صحية واجتماعية مناسبة.

الفصل الخامس. الأجور والبدلات

الجزء الأول: الأجور

المادة 54

تُحدد درجات و فئات الأجور لوظائف ومهن معينة وفقاً لحجم ونوع العمل المتضمن وبحسب للمبادئ التالية:

- (أ) طبيعة الوظائف والواجبات والمسؤوليات ؛
- (ب) المؤهلات والخبرة المطلوبة لأداء الوظيفة ؛
- (ج) أهمية ودور العمل في تطوير الإنتاج وجودته ؛
- (د) عائد العمل ،
- (هـ) ظروف العمل ومكانه ؛
- (و) الجهود التي يبذلها العامل.

المادة 55

1. يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجور المستحقة للعامل عن الحد الأدنى للأجور الذي تدفعها مؤسسات الدولة.
2. يجب ألا يقل متوسط الأجر اليومي الأدنى للعامل الذي يتقاضى أجرًا على أساس معدلات الإنتاج بالقطعة عن الحد الأدنى للأجر اليومي المحدد للمهنة أو الصناعة المعنية. تُحسب الأجور اليومية للعمال التي لا تُدفع على أساس شهري أو أسبوعي أو يومي على أساس متوسط الأجور التي يكسبها نظرائهم عن أيام العمل الفعلية لدى نفس صاحب العمل خلال العام الماضي أو خلال فترة خدمتهم إذا كانت أقل من سنة واحدة.

المادة 56

تُحسب أجور العمل الإضافي بالمعدلات التالية:

- (أ) الأجر الأساسي لساعة ونصف لكل ساعة عمل إضافي في أيام العمل العادية ؛
- (ب) أجر أساسي لساعتين لكل ساعة عمل إضافي ليلاً ويوم الراحة الأسبوعية وفي أيام العطل الرسمية والإجازات ،

بالإضافة إلى استحقاق الأجر المعياري عن هذه الإجازات.

المادة 57

1. يستحق العامل الذي يؤدي عملاً ليلياً بدلاً يعادل 15 في المائة من أجره الأساسي ، بالإضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية.
2. يستحق العامل الذي يقوم بأعمال المناوبة ، علاوة تعادل 10 في المائة من أجره الأساسي ، بالإضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية.
3. يستحق العامل بدل عمل ليلي أو بدل عمل مناوبات إذا عمل على أي من هذين الأساسين لمدة تزيد على عشرة أيام متتالية أو غير متتالية في الشهر. لا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي وبدل العمل بنظام الورديات.

المادة 58

يُدفع للعامل أجره الأساسي إذا التحق بدورة تدريبية أو تأهيلية معتمدة من صاحب العمل سواء داخل الجمهورية أو في الخارج.

المادة 59

مع مراعاة أحكام المادتين 99 و 100 من هذا القانون يستحق العامل أجره كاملاً عن أي مدة قضاها في الحبس بسبب قضية متعلقة بالعمل ، بشرط ألا يكون المبلغ المدفوع له خلال فترة الاحتجاز هذه أقل من 50 في المائة من أجره الأساسي ، ويُدفع له الرصيد الكامل من أجره بعد ثبوت براءته. يجوز لصاحب العمل استرداد المبلغ المدفوع خلال فترة الاحتجاز إذا أدين العامل بموجب حكم نهائي.

المادة 60

لا يجوز نقل العامل الذي يعمل على أساس أجر شهري دون موافقته إلى فئة من العمال تحسب أجورهم على أساس أسبوعي أو يومي أو بالساعة أو على أساس الإنتاج أو نسب القطعة.

المادة 61

تُدفع الأجور والمستحقات الأخرى للعمال بالعملة القانونية ، في يوم العمل وفي مكان العمل وذلك على النحو التالي:

- (أ) مرة واحدة في الشهر بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس شهري ، على ألا يتعدى موعد دفع أجرهم اليوم السادس من الشهر التالي ،
- (ب) مرة كل أسبوعين فيما يتعلق بالعمال الذين يتقاضون أجورهم كل أسبوعين ، على ألا يتعدى موعد دفع أجرهم اليوم الثالث بعد نهاية كل أسبوعين.
- (ج) مرة واحدة على الأقل في الأسبوع بالنسبة للعمال الذين تُحسب أجورهم على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع ،
- (د) كما هو متفق عليه بين الطرفين فيما يتعلق بالعمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس معدلات الإنتاج أو القطعة.

المادة 62

لا يجوز لأصحاب العمل بأي شكل من الأشكال تقييد حرية عمالهم في التصرف في أجورهم ، أو إلزام عمالهم بشراء السلع التي ينتجونها أو شراء سلع من مصادر محددة.

المادة 63

لا يجوز احتجاز أجر العامل وفقاً لأحكام هذا القانون إلا بحكم قضائي بات ما لم يتفق صاحب العمل والعامل على غير ذلك.

المادة 64

مع مراعاة أحكام المادة 99 ، لا يجوز أن تزيد الأقساط الشهرية التي يدفعها العامل كتعويض عن الضرر أو الخسارة المادية التي قد يكون سببها لصاحب العمل بسبب تقصير أو إهمال على 25 في المائة من أجره الأساسي.

المادة 65

تُدفع الأجور في اليوم التالي لإنهاء العقد. وإذا ترك العامل الخدمة بمبادرة منه ، تدفع له أجوره خلال ستة أيام من تاريخ تركه للخدمة.

المادة 66

- 1- على أصحاب العمل إعداد المستندات اللازمة لدفع الأجور ، حيث يجب عليهم تدوين التفاصيل المتعلقة بأجور العمال وأية استقطاعات تم إجراؤها وصافي الأجور المدفوعة. يجب ألا تحتوي هذه المستندات على أي فراغات أو حذف أو إضافات.
- 2- لا يعتبر صاحب العمل قد أوفى بالتزامه بدفع أجر العامل إلا بعد أن يوقع العامل أو يصم بأصبعه المستند الذي يبين مستحقات أجره وملحقاته سواء وردت في المستندات الموقعة أم لا.

المادة 67

- 1- تستحق المرأة أجرًا مساويًا لأجر الرجل إذا كانت تؤدي نفس العمل بنفس الشروط والمواصفات.
- 2- يدفع أصحاب العمل أجوراً متساوية لليمنيين وغير اليمنيين إذا تساوت ظروف عملهم ومؤهلاتهم وخبراتهم وكفاءتهم.

المادة 68

في حالة إيفاد عامل لأداء مهمة معينة في منطقة بعيدة عن مكان عمله سواء داخل الجمهورية أو في الخارج، فيحق له الحصول على مخصصات حسب طبيعة مهمته والمتعلقة بتمثيله أو سفره أو إقامته كما قد تكون الحالة. يتولى مجلس الوزراء بناء على عرض من الوزير وتوصية مجلس العمل وضع أنظمة خاصة تنظم البدلات المرتبطة بهذه الحالات.

المادة 69

يلتزم كل صاحب عمل بتزويد عماله بوسائل نقل من مكان إقامتهم أو نقطة تجمع محددة إلى مكان عملهم أو أن يدفع لهم بدلًا لهذا الغرض.

المادة 70

يجب على أصحاب العمل ، وفقاً للمعايير التي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير ، أن يوفروا لعمالهم السكن والغذاء المناسبين إذا كانوا يعملون في أماكن بعيدة عن المناطق المأهولة.

الفصل السادس. ساعات العمل والراحة والإجازة

الجزء الأول. تنظيم ساعات العمل

المادة 71

- 1- لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الرسمية ثمانين ساعة في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع. توزع ساعات العمل الأسبوعية على ستة أيام عمل يليها يوم راحة بأجر كامل.
- 2- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية في شهر رمضان على ست ساعات في اليوم أو 36 ساعة في الأسبوع.
- 3- يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية فيما يتعلق ببعض المهن والوظائف والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة. ويحدد هذا القرار المهن والوظائف المذكورة وساعات العمل المخفضة ، بعد التشاور مع الأطراف المعنية بما في ذلك ممثلي العمال وأصحاب العمل.
- 4- يتخلل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر لا تزيد على ساعة تخصص للراحة بما في ذلك الصلاة والوجبات. يتم تحديد فترة الراحة بهذا الوقت لضمان ألا تزيد أي فترة عمل مستمرة عن خمس ساعات. لا يتم احتساب هذه الفترة (الفترة) كوقت عمل. إذا قدم العامل تقاريره عن العمل في الوقت المحدد وكان مستعدًا لبدء العمل ولكنه لا يستطيع ذلك لأسباب تُعزى إلى صاحب العمل ، فيُعتبر أنه قد أدى عمله بالفعل.

المادة 73

- 1- يعتبر العمل عملاً ليلياً إذا تم تنفيذه بين الساعة الثامنة مساءً. و 5 صباحًا. لا يجوز تكليف أي عامل بشكل مستمر بالعمل الليلي لأكثر من شهر واحد.
- 2- يشمل العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل مع ساعات الليل في نهاية اليوم لمدة نصف ساعة على الأقل.

المادة 74

- 1- يجوز توظيف العمال خلال فترات الراحة اليومية ، وفي أيام الراحة الأسبوعية ، وفي أيام العطل الرسمية إذا لزم الأمر لزيادة الإنتاج أو لتقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع كارثة أو لمنع وقوع كارثة ، أو للحفاظ المعدات المرتبطة بالعمل أو للصناعة أو للمصلحة العامة.
- 2- ألا تزيد ساعات العمل العادية أو الإضافية عن 12 ساعة في اليوم.

المادة 75

- 1- مع مراعاة أحكام المادة 56 من هذا القانون ، يحق للعامل الذي يعمل على مدار الوقت بغض النظر عن مهنته ، الحصول على فترات راحة تعويضية بأجر محسوب على أساس المعدلات التالية:
 - (أ) مرة ونصف عن العمل الإضافي في أيام العمل العادية ؛
 - (ب) مضاعفة الوقت للعمل الإضافي الليلي.
- 2- يلتزم أصحاب العمل بمنح العمال التعويض المقرر عن يوم الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية والإجازة خلال مدة لا تزيد على شهر.

المادة 76

يجب على أصحاب العمل أن يضعوا عند المدخل الرئيسي لمكان العمل وفي مكان مرئي داخل مكان العمل جدول يوضح أوقات الإغلاق الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة والإجازات.

الجزء الثاني. تنظيم الإجازات

المادة 77

يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية. ومع ذلك ، يمكن استبدال هذا اليوم بيوم آخر من الأسبوع لجميع العمال أو بعضهم إذا تطلب العمل ذلك.

المادة 78

يحق للعمال إجازة بأجر كامل في جميع أيام العطل الرسمية وفقاً للقوانين النافذة.

المادة 79

- 1- يستحق العمال إجازة لا تقل عن 30 يوماً بأجر كامل عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية، تُحسب على أساس يوميين ونصف اليوم على الأقل لكل شهر.
- 2- لا تحسب أيام العطل الرسمية وأيام العطل التي تقع ضمن مدة إجازة العامل من إجازته السنوية.
- 3- لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من إجازته السنوية عن يومين في المرة الواحدة.
- 4- على أصحاب العمل منح العمال الإجازة التي يستحقونها سنوياً. ومع ذلك ، يجوز لصاحب العمل ، لأسباب تتعلق بمصالح الطرفين ، ترحيل أكثر من نصف إجازة العامل إلى السنة التالية.
- 5- يستمر العمل نافذا بأي شروط أكثر ملاءمة فيما يتعلق باستحقاقات ومعدلات إجازة العامل.
- 6- لا يجوز للعامل التنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض مالي.
- 7- يجوز بقرار من الوزير زيادة نسب استحقاق الإجازة لبعض المهن وفئات العمال.

المادة 80

- 1- في حالة المرض، يحق للعمال الحصول على إجازة مرضية مستمرة أو غير مستمرة على الأسس التالية:
 - (أ) إجازة مرضية بأجر كامل عن الشهرين الأول والثاني من المرض ؛
 - (ب) إجازة مرضية بنسبة 85 في المائة من أجر الشهرين الثالث والرابع من المرض ؛
 - (ج) إجازة مرضية بنسبة 75 في المائة من أجر الشهرين الخامس والسادس من المرض ؛
 - (د) إجازة مرضية بنسبة 50 في المائة من أجر الشهرين السابع والثامن من المرض.
- 2- يجوز للعامل بالإضافة إلى استحقاقه الإجازة المرضية ، أن يستهلك ما تبقى من إجازته السنوية. إذا استنفد كلا الأمرين ، فإنه يُمنح إجازة بدون أجر حتى يتعافى أو تثبت السلطات المختصة أنه لم يعد لائقاً طبياً للعمل.
- 3- تعتبر إجازة مرضية كل فترة يقضيها العامل في المستشفى لتلقي العلاج.

المادة 81

1. تمنح الإجازة المرضية بناء على الشروط التالية:
 - أ- إذا اعتمدت الإجازة المرضية ، في حالات المرض العادي، من قبل طبيب عينه صاحب العمل لمعالجة عماله أو من قبل المؤسسات الطبية التي أبرم معها صاحب العمل اتفاقاً لهذا الغرض.
 - ب- إذا تم اعتماد هذه الإجازة من قبل منشأة طبية في حالة لم يعين صاحب العمل طبيب أو مؤسسة طبية لمعالجة عماله.
 - ج- إذا تم اعتماد هذه الإجازة من قبل عيادة للطوارئ في أي مكان أو من قبل مستشفيات أخرى في المنطقة أخذ العامل إليها أو في المكان الذي يقضي فيه إجازته السنوية.
- 2- في حالة إجازة العامل المرضية من قبل ممارس أو مؤسسة طبية في القطاع الخاص يجوز لصاحب العمل أن يطلب المصادقة عليها من قبل جهة طبية مختصة.

المادة 82

- 1- يجوز لصاحب العمل الموافقة على إجازة العامل المرضية وعدم اقتطاعها من إجازته السنوية إذا مرض العامل أثناء إجازته السنوية.
- 2- سيتم استئناف الإجازة السنوية التي تخللتها إجازة مرضية مصادق عليها وفق نصوص الفقرة السابقة بعد ذلك.
- 3- يجوز لصاحب العمل أن يطلب من هيئة طبية أو من طبيبه المعين التصديق على هذه الإجازة المرضية إذا زادت عن عشرة أيام.

المادة 83

- 1- يستحق الذي يصاب بمرض مهني أو تلحقه بإصابة أثناء تأدية عمله أو نتيجة لذلك إجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة ريثما يتم فحص حالته وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.
- 2- للوزير المختص ، بالتشاور مع الجهات المعنية وممثلي العمال وأصحاب العمل ، إصدار قرار بتشكيل اللجان الطبية المختصة وتحديد اختصاصاتها ومكان عملها.

المادة 84

يجق للعمال الذين أمضوا أربع سنوات من الخدمة الفعلية لدى صاحب العمل الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 20 يوماً لأداء فريضة الحج داخلاً فيها إجازة عيد الأضحى. تمنح هذه الإجازة مرة واحدة أثناء خدمة العامل. ولأصحاب العمل الحق في التأكد من أن هذه الإجازة تستخدم للغرض المقصود منها.

المادة 85

يجوز لأصحاب العمل منح العمال إجازة طارئة بأجر لمدة لا تزيد عن عشرة أيام في السنة.

المادة 86

يجوز لصاحب العمل بناء على طلب العامل أن يمنحه إجازة بدون أجر للأسباب والظروف التي يراها مناسبة.

المادة 87

تستحق للمرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة 40 يوماً في حالة وفاة زوجها. وتحسب هذه الإجازة من تاريخ الوفاة. كما يجوز منحها إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عن 90 يوماً لإكمال فترة "العدة".

المادة 88

لا يجوز لأي عامل الانخراط في وظيفة مدفوعة الأجر خلال أي من إجازته مدفوعة الأجر على النحو المنصوص عليه في هذا القانون. إذا ما ثبت أن العامل عمل أثناء إجازته مدفوعة الأجر ، فيجوز لصاحب العمل المطالبة باسترداد أجر العامل عن الإجازة المذكورة ، بشرط ألا يؤدي ذلك إلى إنهاء الخدمة.

الفصل السابع. نوائح العمل والجزاءات

الجزء الأول. الواجبات

المادة 89

يلتزم صاحب العمل من خلال إدارته بما يلي:

- (أ) توفير بيئة العمل وشروطه وضماناته والاحتياجات المنصوص عليها في تشريعات وأنظمة العمل وفي العقود والاتفاقيات الجماعية ؛
- (ب) توجيه وتعيين العمال حسب مهاراتهم الفنية والعملية وكفاءتهم بما يخدم مصالح العمل. لا يجوز تغيير وظيفة العامل إلى وظيفة غير ملائمة لمؤهلاته وقدراته دون موافقته.
- (ج) إعداد برامج التدريب لتدريب العمال المهرة اللازمين لخطة العمل ، وتوفير التسهيلات اللازمة للعمال لرفع مستوياتهم المهنية والفنية والتعليمية ؛
- (د) الامتناع عن المساس بشخص العامل وكرامته ،
- (هـ) فتح سجلات شخصية وعامة والاحتفاظ بها توضح هذه السجلات ظروف خدمة العامل وفقاً للتفاصيل والشروط التي تحددها الوزارة.
- (و) إبلاغ العمال بجميع شروط العمل والأمور ذات الصلة ووضعها في مكان ظاهر بمجرد نشرها ؛
- (ز) احترام أحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بموجبه عند النظر في الأمور المتعلقة بالعمل ؛
- (ح) التأكد من أن أي مرشح للعمل لديه وثيقة تثبت أنه أنهى علاقة العمل مع صاحب العمل السابق أو أنه لم يعمل أبداً ؛
- (ط) النص على مشاركة العمال في مناقشة وسائل تحسين عملية العمل وزيادة الإنتاج والتعامل مع الأمور ذات الصلة من خلال الاجتماعات التي يُدعى العمال إلى حضورها.

المادة 90

يلتزم العامل بما يلي:

- (أ) أداء عمله بجدية وإخلاص وانتظام ، وتكريس كل وقت عمله لأداء واجباته المهنية بكفاءة وفعالية ، والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل أو من يمثله أو المشرف ؛
- (ب) السعي لزيادة الإنتاج وصيانة المعدات وتحسين جودة المنتجات والخدمات ؛
- (ج) مراعاة لوائح وقواعد وأنظمة العمل ؛
- (د) العمل بجد واحترام ساعات العمل.
- (هـ) يسعى باستمرار إلى تطوير مؤهلاته وكفاءته المهنية والفنية والتعليمية ، ويساعد على تدريب وتطوير مهارات زملائه في العمل ؛
- (و) الاحتفاظ بالألات والأدوات والمواد والسجلات والملفات الموكلة إليه والمرتبطة بالعمل ، وعند إنهاء عمله ، إعادة أية أدوات أو مواد أولية غير مستخدمة.
- (ز) الاحتفاظ بالأسرار المتعلقة بالعمل ؛
- (ح) تقديم العون والمساعدة بأمانة في المواقف والكوارث الخطيرة التي قد تهدد السلامة في العمل أو مكان العمل أو الإنتاج ؛
- (ط) الاستخدام الأمثل لوسائل الإنتاج الموضوعة تحت تصرفه واستخدام الموارد المالية والموارد الأخرى باقتصاد ؛
- (ي) الموافقة على إجراء فحص طبي له متى طلب منه صاحب العمل ذلك.

الجزء الثاني. الجزاءات التأديبية

المادة 91

في المؤسسات التي تستخدم 15 عاملاً أو أكثر ، يضع صاحب العمل اللوائح التي تحكم الجزاءات والإجراءات التأديبية لفرضها أو تطبيقها ، ونشر اللوائح المذكورة في مكان ظاهر في المؤسسة. يخضع إنفاذ هذه اللوائح وأية تعديلات لاحقة لها لموافقة اللجنة النقابية أو ممثل العمال وتصريح من الوزارة أو أحد مكاتبها خلال شهر من تاريخ تقديمها. إذا انقضت هذه المدة دون استلام مصادقة الوزارة أو مكتبها على ذلك أو من دون ذكر أي اعتراض على ذلك كتابياً، تدخل اللائحة حيز التنفيذ.

المادة 92

- 1- تصدر الوزارة نماذج للقواعد التفصيلية لتطبيق الجزاءات لتوجيه أصحاب العمل في صياغة القواعد الخاصة بهم.
- 2- على صاحب العمل في المنشآت التي يستخدم فيها 15 عاملاً فأكثر أن يضع القواعد التفصيلية التي تحكم تطبيق الجزاءات المنصوص عليها في المادة التالية بما يتناسب مع طبيعة وخصائص نشاطه مع مراعاة النقاط التالية :
 - (أ) تحدد الأنواع المختلفة للمخالفات والجزاءات المقابلة ؛
 - (ب) أن تبين إجراءات التحقيق في الانتهاك وتطبيق الجزاءات ؛
 - (ج) أن تبين إجراءات تطبيق الجزاءات في حالة تكرار المخالفات.
- 3- لأصحاب العمل في المنشآت التي يستخدم فيها أقل من عشرة عمال وضع القواعد المنظمة لتطبيق الجزاءات وفقاً لأحكام هذا القانون.

الماد 93

إذا أخل العامل بواجباته المنصوص عليها في هذا القانون أو في عقد العمل ، فيجوز لأصحاب العمل أن يفرضوا عليه إحدى الجزاءات التالية:

- (أ) لفت نظره كتابياً ؛
- (ب) إنذاره كتابياً ؛
- (ج) يقطع من أجره مبلغاً لا يتجاوز 20 في المائة من أجره الأساسي ،
- (د) فصله مع مراعاة جميع مستحقاته المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل الأخرى.

المادة 94

- 1- يجوز لأصحاب العمل تطبيق الجزاءات المنصوص عليها في البندين (أ) و (ب) من المادة السابقة دون الحاجة إلى تحقيق إداري ، ولا تسري الجزاءات الأخرى إلا بعد التحقيق المنصوص عليه في المادة 96 من هذا القانون.
- 2- قبل توقيع أي جزاء ، على أصحاب العمل مراعاة ما يلي:
 - (أ) أن يكون الجزاء متناسب مع درجة الانتهاك ،
 - (ب) ظروف العامل وإنتاجيته وسلوكه ومدة خدمته وحالته الاجتماعية وأية إجراءات سبق اتخاذها ضده ، ومدى وتيرة مخالفاته في العمل.
- 3- لا يجوز لأي صاحب عمل أن يوقع جزاء على العامل:
 - (أ) بعد أكثر من 15 يوماً من اكتشاف المخالفة ،
 - (ب) إذا لم يتم التأكد من مسؤولية العامل من خلال الإجراءات الجنائية أو الإدارية ؛
 - (ج) إذا كان الانتهاك الذي ارتكبه العامل غير وارد في القواعد أو الجزاءات التفصيلية.

4- يحظر توقيع أكثر من جزء واحد من الجزاءات المنصوص عليها في المادة 93 من هذا القانون بسبب انتهاك واحد ارتكبه العامل.

المادة 95

- 1- يصبح توقيع الجزاءات المنصوص عليها في البندين (أ) و (ب) من المادة 93 من هذا القانون ملغياً وباطلاً بعد مضي سنة من تاريخ فرضها. يجوز لصاحب العمل شطبها من الملف الشخصي للعامل إذا تحسن سلوكه فعلياً خلال نفس العام.
- 2- لصاحب العمل أن يخفف أو يلغي أي من الجزاءات المتبقية إذا تحسن سلوك العامل المعني خلال العام.

المادة 96

إذا اقتضت درجة المخالفة تطبيق إحدى الجزاءات المنصوص عليها في البندين (ج) و (د) من المادة 93 من هذا القانون ، وجب على صاحب العمل إجراء تحقيق إداري مع العامل ، وفي هذه الحالة يجوز للعامل أن يطلب حضور ممثل اللجنة النقابية في مكان العمل أو ممثل العامل في حالة عدم وجود لجنة نقابية.

المادة 97

- 1- عند التحقيق في مخالفة/جنحة، سيقوم صاحب العمل بما يلي:
 - (أ) إجراء التحقيق خلال مدة لا تتجاوز 15 يوماً من تاريخ اكتشافه للجنحة.
 - (ب) استكمال التحقيق وفي حالة ثبوت مسؤولية العامل ، يطبق الجزاء في مدة لا تتجاوز شهراً.
 - (ج) الاستماع إلى العامل ودفاعه عن نفسه وشهادة أي شهود يستدعيهم للدفاع عنه.
 - (د) الالتزام بكتابة مجريات التحقيق والتوقيع عليه من قبل كافة الأطراف المعنية.
 - (هـ) الاستماع إلى عمال على علم بظروف المخالفة.
- 2- للعامل ان يستأنف في نتائج التحقيق أو عواقبه أمام لجنة التحكيم المختصة خلال مدة لا تزيد على شهر من تاريخ إخطاره بنتائج التحقيق

المادة 98

- 1 - لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل بإشعار شفهي لمدة لا تزيد على خمسة أيام لأغراض التحقيق أو بإخطار كتابي لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً إذا اقتضت مصلحة العمل أو التحقيق ذلك.
- 2- على صاحب العمل قبل أن يقرر إيقاف العامل أن يراعي ما يلي:
 - (أ) لا يكون إيقاف العامل عقوبة تفرض عليه ، بل إجراء احترازي تقتضيه ظروف العمل والتحقيق ،
 - (ب) يستأنف العامل عمله السابق بعد انقضاء فترة الإيقاف إذا ثبت أنه غير مذنب ،
 - (ج) يجب دفع الأجر المستحق أو المحتجز للعامل إذا تمت تبرئته.
- 3- تعتبر أي فترة يتم خلالها توقيف العامل من قبل السلطات المختصة في أمر يتعلق بالعمل أو ناجم عنه تعتبر فترة توقف عن العمل ، ويجب على صاحب العمل خلالها الاستمرار في دفع مبلغ يساوي 50% من اجر العامل إلى العامل حتى يتم البت في قضيته على ألا تزيد هذه المدة عن ثلاثة أشهر.
- 4- لا تعتبر أي مدة يتم فيها احتجاز العامل من قبل الجهات المختصة لغايات التحقيق في أمور لا تتعلق بالعمل لا تعتبر فترة إيقاف عن العمل وفي هذه الحالة لا يستحق العامل أجره أو أي جزء منه إلا بموافقة صاحب العمل ، ولا يجوز فصله من خدمته.

مادة 99

يحق لصاحب العمل المطالبة بالتعويض من العمال بشكل فردي أو جماعي عن أي ضرر يلحق بمعدات العمل ووسائل الإنتاج نتيجة تقصير أو إهمال من قبل العمال الذين ثبتت مسؤوليتهم عن ذلك، بشرط أن يخطر صاحب العمل الوزارة أو مكتبها المختص والأطراف المعنية بهذا الضرر خلال 48 ساعة من علمه به.

المادة 100

يجوز لصاحب العمل وقف نشاط منشأته كلياً أو جزئياً أو تعديل حجم المنشأة أو نشاطها بشرط أن يخطر الوزارة أو مكتبها المختص إذا نتج عن أي إجراء من هذا القبيل تقليل عدد عماله وتسريحهم.

المادة 101

1. على صاحب العمل إخطار الوزارة أو مكتبها المختص وأي جهة أخرى معنية في حالة التوقف الكلي أو الجزئي لنشاطه أو في حالة استئنافه.
2. لصاحب العمل أن يقلل عدد عماله كنتيجة للتوقف الكلي أو الجزئي عن العمل
3. يجب على صاحب العمل عند استئناف النشاط المتوقف إعطاء الأولوية للعمال المتأثرين بالتخفيض أو التسريح السابق شريطة أن يتقدموا للعمل في مؤسسته خلال شهر من تاريخ الإعلان عن استئناف نشاطه وأن يتم إخطار الوزارة أو مكتبها المختص وفقاً لذلك.

المادة 102

يجوز للعمال المتأثرين بتخفيض القوة العاملة أو تسريحهم التظلم إلى لجنة التحكيم المختصة إذا اعتبروا أن الإجراءات التي اتخذها صاحب العمل غير عادلة وتهدف إلى استبدالهم بعمال آخرين.

المادة 103

إذا توقف نشاط المنشأة مؤقتاً لأسباب تُعزى إلى صاحب العمل ، تظل عقود العمال معه سارية المفعول لمدة لا تقل عن شهرين من بداية الإيقاف ، وبذلك يحق لهم الحصول على أجرهم الكامل عن تلك الفترة.

الفصل الثامن: التدريب

الجزء 1: التدريب المهني

المادة 104

يُقدّم بالتدريب المهني السعي وراء التدريب النظري و / أو التطبيقي لاكتساب مهارات مهنة أو حرفة معينة قبل الالتحاق بالخدمة أو تدريب العمال أثناء الخدمة للارتقاء بمهاراتهم المهنية.

المادة 105

1. يلتزم صاحب العمل باعتماد جميع وسائل ومرافق التدريب وتطويرها وتقديم الحوافز للعاملين الذين يلتحقون بالتدريب وفقاً للضوابط التي يضعها مجلس الوزراء من خلال أي وسيلة من الوسائل التالية:
 - (أ) التدريب في مكان العمل وإعداد برامج التدريب والامتحانات ؛
 - (ب) المشاركة مع أصحاب العمل الآخرين الذين يقومون بنشاط مماثل في إنشاء مركز التدريب ووضع برامج التدريب والامتحانات ؛
 - (ج) المساهمة المالية السنوية لمشاريع التدريب المهني التابعة للوزارة ، وفي هذه الحالة تُقدر هذه المساهمة حسب عدد العاملين لدى صاحب العمل وتحدد قيمتها ونسبة إجمالي فاتورة أجورها بقرار من مجلس الوزراء.
2. يجب على العامل الذي يتدرب أن يظل في خدمة صاحب العمل لفترة تعادل فترة تدريبه داخل الجمهورية وتساوي ضعف هذه المدة إذا تلقى تدريبه في الخارج. إذا لم يحترم العامل فترة الخدمة المحددة بعد التدريب ، فيجوز لصاحب العمل أن يطالب بسداد كل أو جزء من تكلفة تدريبه ، مع مراعاة خدمته قبل التدريب وبعده.

المادة 106

- تنظم الوزارة بالتعاون مع الجهات المعنية الأمور المتعلقة بالتدريب المهني بما يلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولهذه الغاية ، ستقوم الوزارة:
- (أ) الإشراف وتنظيم عمل معاهد ومراكز التدريب المهني التي تنشئها الدولة.
 - (ب) جميع جوانب التدريب المهني.
 - (ج) الإشراف على إعداد برامج التدريب والامتحانات.
 - (د) تقييم معايير التدريب والمناهج والتخصصات.
 - (هـ) تحديد الاحتياجات التدريبية وتدريب المدربين بالتعاون مع الأطراف المعنية.
 - (و) وضع سياسة للقبول في معاهد ومراكز التدريب المهني.
 - (ز) تنسيق قضايا التدريب فيما بين جهات التدريب المختلفة من أجل تحقيق أقصى استفادة من قدراتها التدريبية.
 - (ح) وضع الخطط والبرامج التي تكفل توزيع خريجي معاهد ومراكز التدريب المهني على أماكن العمل المناسبة بالتعاون مع الجهات المعنية.
 - (ط) الإشراف الفني على مؤسسات التدريب المشمولة بأحكام هذا القانون في الأمور المتعلقة ببرامج المناهج والامتحانات وتقديم المشورة الفنية.

المادة 107

يجوز للوزير أن يقرر إنشاء معاهد أو مراكز التدريب المهني التي يراها مناسبة. ويجب أن يحدد القرار المتعلق بإنشاء أي معهد أو مركز من هذا القبيل جميع الأحكام اللازمة لعمله بشكل صحيح. ويجوز لأي صاحب عمل إنشاء معهد أو مركز تدريب ضمن مجال نشاطه على أن يخطر الوزارة بذلك.

المادة 108

يجوز للوزير حسب الإمكانيات التدريبية المتاحة أن يوفر نصوصاً تتيح المجال لمشاركة أصحاب العمل في تدريب وتأهيل عدد من العمال

اليمنيين ذوي الإعاقة والمصابين وكذا قبول نسبة محددة من الطلاب في مؤسساتهم ومراكزهم التدريبية لتلقي التدريب والخبرة العملية رهناً بتوفر قدرة التدريب لديهم.

المادة 109

1. يحدد الوزير المهن الخاضعة لتقييم مستويات المهارة وإجراءات هذا التقييم وشروطه والجهات التي تباشره.
2. يُمنح العامل الذي تم تقييم مستوى مهارته في مهنة أو خدمة ما بشهادة بذلك.

الجزء 2: التلمذة/التمهن

المادة 110

يقصد بالتلمذة الصناعية العملية التي يوفر بها صاحب العمل التدريب لشخص يمضي خلال فترة زمنية محددة في مهنة أو حرفة معينة لتمكينه من اكتساب المهارات اللازمة لممارسة هذه المهنة أو الحرفة.

المادة 111

- 1- يبرم عقد التلمذة الصناعية بين صاحب العمل والمتدرب كتابةً. ويحدد هذا العقد نوع المهنة ومدة التدريب والأجر الذي يتقاضاه المتدرب أثناء تدريبه.
- 2- إذا كان المتدرب من صغار الشباب، يبرم عقد التدريب بين صاحب العمل وولي أمر هذا الشاب، مع مراعاة ما يلي:
 - (أ) يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد التلمذة إذا رأى أن المتدرب غير قادر على تعلم المهنة على النحو المناسب، إلا إذا كان من الممكن تعليمه مهنة أخرى لدى صاحب العمل.
 - (ب) يجوز للمتدرب إنهاء عقده من تلقاء نفسه بشرط ألا يكون قد أمضى أكثر من نصف مدة التدريب.
 - (ج) إذا تم إنهاء العقد من قبل أي من الطرفين خارج الشروط والظروف المنصوص عليها في هذا القانون، يحق للطرف الآخر المطالبة بالتعويض المناسب عن الضرر الذي قد يكون قد تكبدته نتيجة لهذا الإنهاء.

المادة 112

1. تعتبر المدة التي قضاها المتدرب في تدريبه في مهنة أو حرفة خدمة فعالة إذا استمر في العمل لدى صاحب العمل لمدة لا تقل عن سنتين.
2. عند انتهاء فترة تدريب التلمذة سيمنح صاحب العمل المتدرب شهادة توقعها الوزارة أو أحد مكاتبها تثبت التلمذة ومدتها ومستوى مهارته في المهنة المحددة.

الفصل التاسع: السلامة والصحة المهنية

المادة 113

يجب على صاحب العمل الذي يقوم بتكليف العمل في أي مشروع جديد التأكد من أنه يفي بمتطلبات السلامة والصحة المهنية. وعلى الوزارة المختصة التأكد من الالتزام بمتطلبات وشروط السلامة والصحة المهنية المناسبة.

المادة 115

على أصحاب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وضمان سلامتهم من الأخطار التي قد تنجم عن عملهم والآلات المستخدمة. لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع أي مبلغ من أجورهم مقابل: 114

1. يجب على أصحاب العمل الالتزام بالقواعد التالية:
1. يجب الحفاظ على شروط الصحة والسلامة في مكان العمل بما يتوافق مع متطلبات السلامة والصحة المهنية.
2. يجب أن تكون أماكن العمل جيدة التهوية ومضاءة بشكل كافٍ خلال ساعات العمل وفق المعايير التي تضعها الجهات المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية.
3. يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار التي قد تلحق بصحتهم بسبب الغاز أو الغبار أو الدخان أو أي انبعاثات أو نفايات أخرى يحتمل تصريفها من قبل الصناعة.
4. يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر المعدات والآلات ومخاطر الناقلات والمناولة بما في ذلك مخاطر الانهيار.
5. يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والأضرار الطبيعية بما في ذلك الحرارة والرطوبة والبرد.
6. يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد مخاطر الضوء المفرط والضوضاء والإشعاع الضار أو الخطير والاهتزاز وتغيير الضغط الجوي داخل مكان العمل بما في ذلك أي خطر حدوث انفجار.
7. توفير مراحيض وغرف غسيل يسهل الوصول إليها، كما يجب توفير مراحيض وغرف غسيل منفصلة للعاملات إذا كانت النساء يعملن في المبنى.
8. توفير مياه الشرب بشكل ملائم ويسهل الوصول إليها لاستخدام العامل.
9. اتخاذ الاحتياطات اللازمة للتعامل مع الحرائق وتوفير معدات مكافحة الحرائق بما في ذلك مخارج الطوارئ التي يجب الحفاظ عليها في حالة صالح للعمل في جميع الأوقات.

10. تدون الحوادث الصناعية وأمراض المهنة في سجل وتبلغها للجهات المختصة ويحتفظ بإحصاءات حوادث العمل وأمراض المهنة لتقديمها إلى الوزارة عند الطلب.

المادة 115

على أصحاب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وضمان سلامتهم من الأخطار التي قد تنجم عن عملهم وعن الآلات المستخدمة. ولا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع أي مبلغ من أجورهم مقابل:

(أ) توفير وسائل وأجهزة وملابس لحماية العمال من التعرض لإصابات وأمراض متعلقة بالمهنة.

(ب) أي بدلات تُمنح للعمال مقابل عملهم في ظروف ضارة بصحتهم أو أي وجبات تقدم لهم التزاماً لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية.

(ج) نفقات تدفع لإجراء فحوصات طبية للعمال سواء بصورة منتظمة أو غير ذلك كما تقتضيها متطلبات الصحة والسلامة المهنية.

(د) توفير معدات الإسعافات الأولية في مكان العمل.

المادة 116

ستقوم الوزارة بما يلي:

- (أ) إعطاء المشورة لأصحاب العمل في أمور على صلة بالسلامة المهنية.
- (ب) إعداد وتنفيذ برامج تدريبية وعملية في مجال الوقاية من الحوادث.
- (ج) الترتيب لتبادل المعلومات والخبرات الفنية فيما بين مشاريع وأقسام السلامة والصحة المهنية.
- (د) تحديد الوسائل التي تستخدمها وحدات الوقاية من الحوادث وتقييم هذه الوسائل.
- (هـ) دراسة وتحليل البيانات والمعلومات المرتبطة بالسلامة المهنية ومتابعة حالات الإصابات والأمراض المهنية واقتراح تدابير لتجنب وقوعها.
- (و) تحديد وتقييم وسائل وأجهزة الحماية من الحوادث والإصابات المرتبطة بالصناعات.

المادة 117

1. تؤسس لجنة عليا للسلامة والصحة المهنية والتي ستضم في عضويتها ممثلين عن الأطراف المعنية بقرار من مجلس الوزراء بتوصية مرفوعة من الوزير المختص. سيحدد القرار المذكور وظائف هذه اللجنة وقواعدها وإجراءات عملها.
2. قد يتم التأسيس للجان فرعية للسلامة والصحة المهنية بقرار من الوزير في تلك المحافظات والقطاعات والمهن الصناعية التي يراها مناسبة شريطة أن تتضمن عضوية مثل هذه اللجان الفرعية ممثلين من الأطراف المعنية. ومثل هذه القرارات ستحدد وظائف هذه اللجان واختصاصاتها وإجراءات عملها.

المادة 118

1. سيقوم صاحب العمل بما يلي:
 - (أ) تقديم المشورة وإبلاغ العمال قبل توظيفهم بخصوص المخاطر المرتبطة بالعمل وبالمهنة وكذا بإجراءات الوقاية التي يجب الالتزام بها في العمل.
 - (ب) تقديم توجيه وإرشاد مستمر للعمال والرقابة على التزامهم بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.
 - (ج) الوضع في مكان واضح يراه الجميع للتعليمات والتوجيهات التي تشرح المخاطر المهنية وتلك المرتبطة بالعمل وطرق الوقاية منها مع استخدام كافة الوسائل الإيضاحية الممكنة لهذه الغاية.
 - (د) رفع وعي العمال بحماية الصحة والسلامة المهنية وجعلهم يشاركون في دورات وندوات تدريبية على هذه الامور.
2. حين يخفق صاحب العمل في تطبيق قواعد حماية العمال وتعليمات سلامتهم المهنية يمكن للمفتش استصدار قرار من الوزير لوقف عمل الآلات التي تمثل مصدر الخطر ولمدة أسبوع، حتى يتم التخلص من أسباب هذا الخطر. وعند استمرار هذا الخطر وفشل صاحب العمل في اتخاذ إجراءات علاجية وتم تمديد الإيقاف الجزئي أو إذا قُدم طلب بالتوقيف الكلي سيحيل الوزير هذا الأمر إلى لجنة التحكيم المختصة. وسيكون العمال الذين توقف عملهم كنتيجة لهذا الإجراء مستحقين لأجورهم كاملة.
3. يجوز أن يستأنف صاحب العمل على قرار الإيقاف الجزئي أو الكلي إذا رآه أن هذا الإجراء تعسفي.

الفصل 10: التأمينات

المادة 119

1. يقوم أصحاب العمل بحماية صحة عاملهم ولا سيما من خلال:

- أ) إجراء فحص طبي للعمال قبل توظيفهم.
- ب) نقل أي عامل إلى وظيفة تناسب وضعه الصحي كما حدده تقرير الهيئات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكناً.
- ج) توفير العمل المناسب للعامل وفقاً للتوصيات المقدمة من الهيئات الطبية المختصة ورهنماً بالظروف وفرص العمل وفقاً للأحكام الواردة في قانون التأمين الاجتماعي، وذلك إذا أصيب هذا العامل بمرض من أمراض المهنة أو أصيب بجرح في العمل أو كنتيجة لذلك.
- د) تحمل نفقات العلاج الطبي وما يرتبط بها من متطلبات فيما يتعلق بأي عدد من العمال بحسب اللوائح الطبية الخاصة بأرباب العمل والمصادق عليها من قبل الوزارة.
- هـ) توظيف ممرض مؤهل في مكان العمل أو في محيطها القريب إذا تجاوز عدد العمال في المنشأة 50 عاملاً.
- و) تكليف طبيب أو مؤسسة طبية بالعلاج الطبي لعمالهم إذا كان عدد العاملين في مكان العمل أو بالقرب منه يتجاوز 100.
- ز) الاحتفاظ بالمستندات الخاصة بالعلاج الطبي لعمالهم التي قد يتم إحالتها إليهم. ويجوز للعمال الحصول على نسخ من الشهادات والوثائق المتعلقة بحالتهم والتي ترسلها الجهات الطبية المختصة إلى صاحب العمل.
2. يجوز لأرباب العمل الذين يقل عدد قوة العمل عندهم عن السقف المنصوص عليه في هذه المادة تكليف طبيب أو منشأة طبية لعلاج عمالهم.
3. يجوز للوزير فيما يتعلق بالصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة أن يطلب من أصحاب العمل الذين يقل عدد العاملين عندهم عن السقف المنصوص عليه في هذه المادة توظيف ممرض مؤهل أو تكليف طبيب لتقديم العلاج الطبي لعمالهم.

المادة 120

1. في نهاية خدمتهم يستحق العمال مرتب تقاعد شهري أو مبلغ مقطوع بحسب الأحكام الواردة في قانون التأمين الاجتماعي أو وفقاً لأي لوائح أخرى خاصة تكون أحكامها أكثر ملائمة للعامل.
2. حين لا يكون أي عامل مشمولاً بالأحكام الواردة في قانون التأمين الاجتماعي أو أي لوائح خاصة بحسب ما ورد في الفقرة السابقة سيكون مستحقاً للحصول من رب عمله على مبلغ نهاية الخدمة يكون مساوياً لأجر شهر واحد عن كل سنة من سنوات خدمته. ومثل هذا المبلغ في نهاية الخدمة سيتم احتسابه على أساس آخر مرتب حصل عليه العامل.
3. لن يُحرم العمال في أي حالة من الأحوال من استحقاقاتهم بموجب هذه المادة أو التنازل عن أي جزء من مثل هذه الاستحقاقات في حالة إنهاء عقود عملهم.

المادة 121

ما لم يكون صاحب العمل متكبلاً بالمسؤولية المادية فإنه وفقاً لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية يتحمل المسؤولية عن أي أمراض أو إصابات مهنية قد يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله أو نتيجة لذلك.

الفصل 11: تفتيش العمل

المادة 122

تخضع جميع القطاعات وأصحاب العمل المشمولين بهذا القانون للتفتيش. وسيسهل أصحاب العمل مهام المفتشين وتزويدهم بكافة تلك المعلومات والبيانات التي قد يطلبونها لأغراض التفتيش.

المادة 123

سيقوم مفتشو العمل بما يلي:

- أ) الإشراف على تطبيق التشريعات واللوائح الخاصة بالعمل الواردة في العقود والاتفاقيات وكذا في كافة الصكوك الصادرة من قبل الوزارة بما في ذلك القرارات والإخطارات المكتوبة والمسلمة لأرباب العمل فيما يتعلق بالانتهاكات والطلبات للقيام بإجراء طبي وإعداد سجلات بالانتهاكات في حالة تكرارها استعداداً لإحالتها إلى لجنة التحكيم المختصة.
- ب) إعداد تقارير مفصلة عن نتائج كل زيارة تفتيش مدعومة بتلك الآراء والمقترحات التي من شأنها أن تساعد في علاج وتصحيح أي جوانب قصور.
- ج) المشاركة في خلق تفاهم عن العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وتزويدهم بالمعلومات التي تمكنهم من فهم نصوص قانون العمل والتطبيق السليم لها.

المادة 124

1. سينفذ التفتيش على مكان العمل من قبل مسئولين في الوزارة ومكاتبها. وسيعطى هؤلاء سلطة قضائية لتطبيق أحكام هذا القانون وكذا اللوائح والقرارات الصادرة بموجبه. وعند الضرورة يجوز للوزارة ومكاتبها طلب خدمات أطباء ومهندسين وفنيين متمرسين.
2. يؤدي المفتشون الواجبات المنوطة بهم فردياً أو جماعياً. وسيحافظون على أسرار تلك المنشأة التي تم الإفصاح عنها بسبب عملهم. وسيظل هذا الالتزام ساري المفعول بعد إنهاء خدمة هؤلاء المفتشون.
3. سيقوم مفتشو وزارة الصحة بالإشراف على تطبيق القواعد والإجراءات المتصلة بالصحة المهنية، وسيرفعون تقارير منتظمة إلى الوزارة وإلى جهات أخرى مختصة.
4. يتم تزويد المفتشين من وزارة العمل ومن وزارة الصحة ببطائق تثبت هوياتهم وواجباتهم وعليهم حمل مثل هذه البطائق أثناء تأديتهم لمهامهم وإبرازها للأطراف المعنية عند الضرورة.
5. ستحكم اللوائح الخاصة بالتفتيش عملية إعداد الاستمارات والإخطارات المرتبطة بالانتهاكات وكذا الإجراءات في إعداد السجلات الخاصة بالانتهاكات.

المادة 125

يؤدي مفتشو العمل قبل دخولهم المكتب قسم اليمين التالي أمام الوزير أو من ينوب عنه:

أقسم بالله العظيم أن أؤدي واجباتي المهنية بنزاهة وإخلاص كاملين وحيادية تامة دون إغواء الأسرار المهنية والصناعية والتجارية التي أفضيت لي أثناء ممارستي لوظيفتي.

المادة 126

يناط بمفتشي العمل الصلاحيات التالية:

- (أ) دخول أي مكان عمل وفي أي وقت أثناء ساعات العمل وملاحظة العمليات الجارية وفحص المستندات والعقود والسجلات المرتبطة بالعمل والتأكد من عدم ارتكاب أي مخالفة لأحكام تشريعات ولوائح وقواعد العمل.
- (ب) كتدبير احترازي إيقاف أي آلة تُعد مصدر خطر من خلال الطلب من الوزير إصدار قرار بهذا الخصوص ولفترة لا تزيد عن أسبوع واحد. ويُحيل الوزير هذا الأمر إلى لجنة التحكيم المختصة إذا تم تمديد هذه الفترة أو في حالة رفع طلب بالوقف الكامل لعمل هذه الآلة.
- (ج) أخذ عينات من مكان العمل لغرض التفتيش عن الصحة والسلامة المهنية وفحص أي وثائق على صلة بالعمل والعمال أثناء أدائهم لمهام التفتيش.
- (د) أخذ عينات من مكان العمل والحصول على أي مستندات أو صور لهذه المستندات والتي قد يتطلبها التفتيش.

المادة 127

1. توفر الوزارة الحماية اللازمة لمفتشي العمل أثناء قيامهم بمهامهم وبعد ذلك وبأسلوب تراه ضرورياً لضمان حمايتهم.
2. في حالة الاعتداء على أحد مفتشي العمل أو مواجهته لأذى جسدي نتيجة لقيامه بمهام التفتيش ستقوم الوزارة نيابة عنه برفع قضية إلى المحكمة المختصة للمطالبة بالتعويض وستتحمل كافة النفقات الناجمة عن إجراءات هذه القضية.
3. مقابل جهودهم لضمان تطبيق قانون العمل تطبيقاً سليماً يستحق مفتشو العمل بدل مكافأة يحدد مبلغها الوزير.

الفصل 12: نزاعات العمل والإضرابات المشروعة

الجزء 1: تسوية نزاعات العمل

المادة 128

يُفهم من نزاعات العمل من أنها تعني نزاعات بين أصحاب العمل والعمال بشأن عدم اتفاقهم بخصوص تطبيق أحكام هذا القانون وكذا اللوائح الصادرة بموجبه أو أي تشريعات عمل أخرى أو عقود التوظيف الفردية أو الاتفاقيات الجماعية.

المادة 129

1. يعتقد طرفا النزاع أو من يمثلهم اجتماعاً لحل النزاع ودياً من خلال التفاوض لفترة أقصاها شهر واحد. سيتم إعداد سجل بمحضر هذا الاجتماع وتوقيعه من قبل الطرفين وأحاطته بالسرية.
2. في حالة تعذر وصول طرفي النزاع إلى تسوية ودية يُحال الموضوع إلى الوزارة أو مكتبها المختص والذي سيدعو الطرفين بهدف تسوية النزاع في غضون فترة لا تزيد عن أسبوعين من تاريخ الإحالة.

المادة 130

حين تفشل الوساطة في حل موضوع النزاع بصورة نهائية يجوز لأي من الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة أقصاها أسبوعين من تاريخ محضر الاجتماع الذي يرد فيه فشل الوساطة.

المادة 131

يتم تأسيس لجنة تحكيم واحدة أو أكثر بقرار من الوزير في العاصمة وفي كل محافظة من محافظات الجمهورية لتسوية نزاعات العمل على أن تتشكل هذه اللجان من:

- أ) ممثل الوزارة كرئيس للجنة.
- ب) ممثل أصحاب العمل المعين من قبل الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة، عضو.
- ج) ممثل عن العمال يعينه الاتحاد العام لنقابات عمال الجمهورية كعضو فيها شريطة أن يتوفر لممثلي أصحاب العمل والعمال خبرة كافية في شؤون العمل.

المادة 132

يكون للجان التحكيم الاختصاص لدراسة ما يلي:

- أ) تلك النزاعات التي يمكن أن تنشأ بين أصحاب العمل والعمال فيما له علاقة بتطبيق هذا القانون واللوائح والقواعد الصادرة بمقتضاه وكذا عقود العمل والاتفاقيات الجماعية.
- ب) دراسة حالات الانتهاك المحالة إليهم بخصوص تفتيش مكان العمل.
- ج) أي مسائل أخرى تنص القوانين ذات الصلة بشأنها على أنها تقع ضمن اختصاص لجان التحكيم.

المادة 133

تتمتع لجان التحكيم بصلاحيات استدعاء أي شخص للاستجواب ، والأمر بسماع الشهادة تحت القسم القانوني وإجراء الفحوصات ، بما في ذلك حق الدخول إلى أي مكان عمل على النحو الذي قد يقتضيه الاطلاع على تفاصيل النزاع ودراسته. يجوز للجنة أن تنيب أحد أعضائها لأداء هذه المهام ، ولها الاستعانة بالخبراء. يحق لها فحص جميع المستندات أو البيانات التي تراها ضرورية.

المادة 134

- 1- تُصدر هيئة التحكيم قراراتها بأغلبية أعضائها.
- 2- يجب أن يُشار إلى قرارات التحكيم الحثيات والأسباب لاتخاذها هذا القرار ويتم التوقيع عليه من كافة أعضاء اللجنة. ويجوز لأي عضو يعترض على أي قرار أن يطلب تدوين اعتراضه في مسودة القرار.

المادة 135

1. تكون قرارات لجان التحكيم نهائية وغير قابلة للاستئناف وذلك في كل القضايا المتعلقة بما يلي:

- أ) المبالغ التي لا تتجاوز 30,000.
 - ب) تعليق قرارات الفصل.
 - ج) فرض غرامات على العمال.
2. لن يكون للجان التحكيم صلاحية فرض أي عقوبة تُحرم الشخص من حريته.

المادة 136

1. تُرفع جميع حالات نزاعات العمل من أي نوع إلى لجنة تحكيم.
2. تكون القضايا المرفوعة من قبل أحد طرفي النزاع أو ممثله القانوني.
3. يخضع رفع أي قضية وكذا إجراءات التقاضي فيها لأحكام قانون التقاضي في جميع الأمور غير المشمولة بنص خاص في هذا القانون.
4. تعتبر القضايا المتعلقة بمسائل العمل قضايا مستعجلة.
5. لا يقبل النظر في قضايا العمل التي ترفع بعد انتهاء المهلة المحددة في القوانين النافذة.

المادة 137

1. سيدعو رئيس لجنة التحكيم في غضون عشرة أيام من تاريخ رفع القضية إلى اجتماع للاطلاع والنظر في النزاع.
2. تنتهي لجان التحكيم من دراسة القضايا المرفوعة إليها وتقديم قراراتها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة استماع.

المادة 138

يؤدي رئيس وأعضاء كل لجنة تحكيم قبل استلامهم للعمل قسماً أمام الوزير يؤكدون فيه أنهم سيؤدون مهامهم في اللجنة بنزاهة وأمانة وإخلاص وحيادية.

المادة 139

1. إذا رغب أحد أطراف التقاضي في استئناف القرار الصادر عن لجنة التحكيم، علي أن يقدم عريضة استئناف إلى شعبة العمل في محكمة الاستئناف المختصة في غضون فترة لا تتجاوز شهراً من تاريخ إخطاره بالقرار.
2. يُحدد رئيس شعبة العمل وفي غضون خمسة عشر يوماً من رفع طلب الاستئناف إليه تاريخاً لأول جلسة استماع للاستئناف.
3. تقوم شعبة العمل بتسوية النزاع من خلال حكم نهائي في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة استماع.

المادة 140

تنشأ شعبة تحمل اسم "شعبة العمل" في محاكم الاستئناف في العاصمة وفي كل محافظة من محافظات الجمهورية وفقاً لقانون السلطة القضائية. تكون لشعب العمل هذه الاختصاص القضائي التالي:

- أ) التسوية النهائية لجميع قضايا الاستئناف ضد قرارات لجان التحكيم المرفوعة إليها وفقاً لهذا القانون.
- ب) أي قضايا أخرى تقع ضمن اختصاصها بفعل النصوص والأحكام الواردة في هذا القانون أو في تشريعات عمل أخرى.

المادة 141

لن ترفض لجنة التحكيم ولا شعب العمل في محاكم الاستئناف تسوية أي نزاع بسبب أن هذا القانون لا يتضمن أحكاماً تطبق على القضية المنظورة. وفي حالة كهذه سيكونوا ملزمين بإصدار حكم وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية والقانون العرفي ومبادئ الإنصاف.

المادة 142

لن يقوم صاحب العمل أثناء إجراءات التسوية المنظورة أمام لجنة تحكيم أو شعبة العمل في محكمة استئناف بتعديل شروط التوظيف التي كان العمال يعملون بها قبل النزاع بهدف المساس بحقوقهم كما لا يجوز له فصل أي عامل أو فرض أي عقوبة عليه.

المادة 143

إذا تم التصالح بين الأطراف المتنازعة أو توصلوا إلى تسوية لنزاعهم ، فعليهم أن يحرروا محضراً بهذا المعنى أمام الهيئة التي أحيل إليها النزاع. وتصدر الهيئة المذكورة حكمها بعد التصديق على هذا المحضر، مما يجعله سكاً واجب التنفيذ قانوناً.

الجزء 2: الإضرابات المشروعة

المادة 144

- 1- لا يجوز لممثلي العمال أو اللجنة النقابية دعوة العمال للإضراب أو التوقف عن العمل إلا بعد صدور حكم نهائي في النزاع الذي لا يمكن استئنافه إما لعدم تقديم استئناف ضد قرار لجنة التحكيم خلال المهلة المحددة المنصوص عليها في المادة 139 من هذا القانون أو لأن الحكم صدر من شعبة العمل بمحكمة الاستئناف ورفض صاحب العمل الالتزام به خلال سبعة أيام من تاريخ إخطاره بذلك من الجهة التي أصدرت الحكم.
- 2- لا يجوز لممثلي العمال أو اللجان النقابية أن يدعو العمال إلى إضراب أو التوقف عن العمل لتحقيق مطالب أو أهداف سياسية.

المادة 145

مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة ، لا يجوز لممثلي العمال أو اللجان النقابية الدعوة إلى إضراب أو الدخول في إضراب ما لم تتوافر الشروط التالية:

- 1- تقديم مقترح الدعوة للإضراب إلى العمال في اجتماع عام يحضره 60% على الأقل من إجمالي عدد العمال الموظفين من قبل صاحب العمل ويتم الموافقة على هذه الدعوة من خلال اقتراع سري يشارك فيه 25% منهم.
- 1- لا يجوز الدعوة إلى الإضراب أو تنفيذه ما لم يتم تقديم المقترح لذلك إلى النقابة العامة المعنية ويوقع عليه ثلثا أعضاء هذه النقابة وبعد حصول لجنة النقابة أو ممثلي العمال على موافقة مكتوبة من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية.
- 2- يجب أن يتعلق موضوع النزاع بأكثر من ثلث العمال لدى صاحب العمل.
- 3- تُعطي لجنة النقابة أو ممثلو العمال لصاحب العمل وللوزارة أو مكتبها المختص إشعاراً لا تقل مدته عن 3 أسابيع من التاريخ المحدد لتنفيذ الإضراب.

المادة 146

بعد توافر الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة من هذا القانون تنفذ الإضرابات في المنشأة سلمياً وبمرحل متدرجة على النحو التالي:

1. وضع قطعة قماش حمراء على ذراع كل عامل في المنشأة لإظهار نيته في الإضراب لثلاثة أيام متتالية قبل بداية الإضراب.

2. يتوقف العمل في بعض أقسام المنشأة لفترة محددة أثناء ساعات العمل الرسمية بحيث يتم زيادة نطاق الإضراب تدريجياً وصولاً إلى وقف العمل تماماً في جميع تلك الأقسام في المنشأة بنهاية أربعة أيام متتالية.
3. يتوقف العمل في جميع أقسام المنشأة لفترة محددة أثناء أوقات العمل الرسمية ويزداد تدريجياً وصولاً إلى وقف العمل الكامل في كافة أقسام المنشأة بحلول نهاية أسبوع واحد اعتباراً من تاريخ بداية الإضراب مالم يتوقف الإضراب كنتيجة لتطورات متدخلة.

المادة 147

تقوم اللجنة النقابية أو ممثلو العمال بإلغاء الدعوة إلى الإضراب فوراً أو وقف الإضراب الجاري إذا وافق صاحب العمل على الامتثال بالحكم الصادر في النزاع وفقاً لنصوص المادة 144.

المادة 148

1. تستمر علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أثناء فترة الإضراب
2. يكون محظوراً فرض عقوبات بما فيها الفصل على أي عامل نتيجة لمشاركتهم في إضراب أو بسبب الدعوة إلى إضراب شريطة أن ينفذ مثل هذا الإضراب وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 149

دون الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في قانون آخر سينظر إلى المساس بحرية العمل خطأً جسيماً يعاقب عليه القانون. يجب أن يشمل هذا المساس أي عمل من قبل العمال المضربين والذي يهدف إلى منع العمال الآخرين أو صاحب العمل أو من ينوب عنه من الوصول إلى مكان العمل أو من ممارسة نشاطهم المعتاد، سواءً من خلال الأفعال أو التهديد أو العنف أو الاعتداءات أو احتلال مكان العمل أو إلحاق ضرر بالممتلكات.

المادة 150

1. يتم التنظيم لتقديم خدمات إلزامية في حدها الأدنى في تلك المنشآت التي تعمل في خدمات عامة والتي قد يعرض توقفها أثناء الإضرابات حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم للخطر أو يتسبب في حدوث أزمة اقتصادية. على وجه الخصوص يندرج ضمن مثل هذه المنشآت ما يلي:
 - أ) المستشفيات والعيادات والجمعيات الطبية والصيدليات التي تعمل على أساس منابوات.
 - ب) منشآت مرتبطة بتشغيل أجهزة الاتصال والإذاعة والتلفزيون.
 - ج) منشآت معنية بتقديم خدمات الكهرباء والمياه والغاز والمشتقات النفطية.
 - د) أعمال الصرف الصحي والسلامة البيئية.
 - هـ) البنوك وأنشطة الأعمال البنكية.
 - و) أماكن العمل في المطارات وأعمال الشحن والتفريغ في الموانئ البرية والبحرية وفي المطارات والجمارك.
 - ز) أعمال مرتبطة بتوفير سلع ومواد غذائية وأعمال مرتبطة بالمخازن.
 - ح) أعمال مرتبطة بتربية المواشي والأغنام ومزارع الدواجن والري والحصاد الزراعي ونقل المحاصيل والأسمك.
 - ط) الخدمات المرتبطة بالسجون.
2. يجوز لمجلس الوزراء بناءً على رفع من الوزير تحديد مناطق أخرى لنشاط يتطلب الحفاظ على خدمات أو مهن إلزامية تقدم في حدها الأدنى ويمنع فيها الإضرابات.
3. لا يجوز أن يرفض العمال أداء خدمة إلزامية وأي رفض كهذا سيعتبر خطأً جسيماً يعاقب عليه القانون دون المساس بمطالبة
4. لا يجوز للعمال أن يرفضوا أداء خدمة إلزامية. يعتبر أي رفض من هذا القبيل خطأً جسيماً ويعاقب عليه دون المساس بالمسؤولية التي قد يتكدها أعضاء اللجنة النقابية أو ممثلو العمال، الذين يتحملون المسؤولية الشخصية إذا كانوا سبباً في رفض العمال.

الفصل 13: منظمات العمال وأصحاب العمل

المادة 151

1. للعمال وأصحاب العمل الحق في تشكيل منظمات والانضمام إليها بحرية بهدف حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في كيانات ومجالس واجتماعات وفي كافة الأمور التي تهمهم.
2. لنقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في مواصلة القيام بأنشطتهم بحرية كاملة دون أي تدخل في شؤونهم أو ممارسة ضغوط خارجية عليهم.

المادة 152

مع مراعاة عدم المساس بأحكام المادة 35 من هذا القانون لا يجوز فصل ممثلي العمال في لجنة نقابية أو تأديبهم بأي شكل آخر بسبب قيامهم بأنشطة اللجنة النقابية وفقاً لهذا القانون وكذا قانون نقابات العمال واللوائح والأحكام الصادرة بمقتضاهما.

الفصل 14: العقوبات

المادة 153

تطبق العقوبات الواردة في أحكام هذا الفصل دون الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في قانون آخر.

المادة 154

يعاقب كل من يخالف أحد أحكام الفصول الثاني والرابع والخامس والثمان والتاسع والحادي عشر من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف ريال ولا تزيد على عشرين ألف ريال.

المادة 155

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحد أحكام الفصول الثالث والتاسع والعاشر من هذا القانون بغرامة لا تقل عن 500 ريال ولا تزيد عن 1000 ريال مضروبة في عدد العمال الذين وقعت عليهم المخالفة.

المادة 156

1. يعاقب أي طرف في نزاع يتخلف دون سبب مقبول عن حضور اجتماع وساطة دعت إليه الوزارة أو مكتبها المختص أو جلسات لجنة التحكيم أو شعبة العمل في محكمة الاستئناف بغرامة لا تقل عن 500 ريال ولا تزيد على 2000 ريال.
2. يعاقب كل من يقدم إلى لجنة التحكيم أو الوزارة أو المكتب المختص معلومات غير صحيحة أو مستندات مزيفة بشأن موضوع نزاع أو يعطل إجراءات تسوية النزاع أو الوساطة باللجوء إلى العنف أو التهديد باستخدام العنف. بغرامة لا تقل عن 1000 ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال.
3. يعاقب أي شخص يتسبب في الدعوة إلى الإضراب أو تنفيذه ويتجاهل الشروط والأحكام المنصوص عليها في هذا القانون أو اتخذ التهديد أو العنف وسيلة لإعاقة العمل بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ولا تزيد عن خمسة عشر ألف ريال.
4. يعاقب أي صاحب عمل أو من ينوب عنه الذي يتعاقد مع عمال جدد في محل العمال الذين هم في إضراب مشروع وفقاً لشروط وأحكام هذا القانون بغرامة لا تزيد عن خمسة عشر ألف ريال من دون الإخلال بالتزامه بإعادة العمال المضربين إلى وظائفهم

الفصل الخامس عشر: أحكام نهائية

المادة 157

تعفى من رسوم المحاكم القضايا المتعلقة بنزاعات العمل والمرفوعة من العمال أو من ينوب عنهم أو من قبل عوائلهم في حالة الوفاة وفق أحكام هذا القانون.

المادة 158

تسري أحكام هذا القانون المنظمة للصحة والسلامة المهنية على القطاعات والفئات المشمولة بأحكام قانون الخدمة المدنية أو أي قانون آخر.

المادة 159

يجب على أصحاب العمل المشاركة في إبلاغ العمال وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم وبجميع الأحكام الأساسية لهذا القانون واللوائح والقواعد والأوامر الصادرة بموجبه.

المادة 160

يصدر مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير قراراً بتحديد الرسوم المقررة بموجب أحكام هذا القانون.

المادة 161

يصدر الوزير جميع اللوائح والقرارات والتعليمات لتطبيق هذا القانون ، وعليه أن يفعل ذلك بما لا يتعارض مع أحكامه.

المادة 162

يُلغى قانون العمل لعام 1970 (القانون رقم 5) الصادر في صنعاء وقانون العمل لعام 1978 (القانون رقم 14) الصادر في عدن مع أي نص أو حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة 163

يدخل هذا القانون التشريعي حيز التنفيذ من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

الملحق 2: المتطلبات البيئية والاجتماعية وتلك المتعلقة بالصحة والسلامة المطلوبة من المقاولين

يجب أن يفي المقاولون بالمتطلبات البيئية والاجتماعية وتلك المتعلقة بالصحة والسلامة (بما في ذلك متطلبات العمل) التالية⁴⁴ وتحتوي هذه المتطلبات 9 أقسام

خطة المقاول للإدارة البيئية والاجتماعية: وتتضمن ما يلي:

- إعداد وتقديم خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمقاول إلى الجهات المنفذة المعنية للموافقة عليها. وتتناسب هذه الخطة مع طبيعة ونطاق أنشطتهم.
- التضمين في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية شرحًا تفصيليًا لكيفية تلبية أداء المقاول لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة.
- ضمان تخصيص الأموال الكافية في الموازنة لتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة، وتوفير القدرة الكافية للإشراف على أداء خطة الإدارة البيئية والاجتماعية ومراقبتها وتقديم تقارير عنها.
- وضع ضوابط وإجراءات لإدارة مستوى إنجاز المقاول لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة.
- الحصول على موافقة خطية مسبقة من الشريك المنفذ قبل البدء في أنشطة البناء أو إعادة التأهيل.

التدريب الخاص بمتطلبات البيئة والصحة والسلامة:

- تحديد الاحتياجات التدريبية بشأن البيئة والصحة والسلامة بالتعاون مع الجهة المنفذة.
- الاحتفاظ بسجلات لجميع أنشطة التدريب والتوجيه والتهيئة بمتطلبات البيئة والصحة والسلامة.
- التأكد، من خلال مواصفات العقد المناسبة والرقابة من أن مقدمي الخدمات، وكذلك العمال المتعاقد والعمال من الباطن، مدربين بشكل كاف قبل بدء المهام.
- إثبات أن موظفي المقاول مؤهلين للقيام بأنشطتهم وواجباتهم بسلامة وأمان. لهذا الغرض، يجب على المقاول إصدار شهادة كفاءة لكل شخص يعمل معه في الموقع وهذه الشهادة تحدد المهام التي يمكن أن يقوم بها أي من الموظفين الرئيسيين.

التدريب الخاص بالتوجيه:

- توفير التدريب التوجيهي بشأن البيئة والصحة والسلامة لجميع الموظفين، بما في ذلك موظفي الإدارة والمشرفون والعمال، وكذلك للمقاولين من الباطن، بحيث يتم اطلاعهم على قواعد العمل الأساسية في الموقع وكذا الحماية الشخصية وتجنب إصابة زملائهم الموظفين.
- يجب أن يتكون التدريب من التوعية بالمخاطر الأساسية والمخاطر الخاصة بالموقع وممارسات العمل الآمنة وإجراءات الطوارئ الخاصة بالحرائق والإخلاء والكوارث الطبيعية حسب الاقتضاء. يجب مراجعة أي خطر خاص بالموقع أو ترميز لوني قيد الاستخدام بشكل شامل كجزء من التدريب على التوجيه.

توجيه الزائر:

- إيجاد برنامج توجيهي للزوار بما في ذلك البائعين الذين يمكنهم الوصول إلى المناطق التي قد توجد فيها ظروف أو مواد خطيرة.
- لا يجوز للزوار دخول مناطق الخطر دون مرافقة.
- التأكد من أن الزائرين يجب أن يكونوا دائمًا برفقة عضو مفوض من المقاول أو ممثل عن الجهة المنفذة الذين أتموا بنجاح التدريب التوجيهي بشأن البيئة والصحة والسلامة وعلى دراية بمخاطر المشروع المتصلة بأنشطة البناء والتخطيط ومناطق

⁴⁴ تستند المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والسلامة إلى الإرشادات العامة بشأن البيئة والصحة والسلامة الصادرة عن مجموعة البنك الدولي، ولكنها تأخذ أيضًا في الاعتبار إرشادات البنك الدولي الأخرى ومذكرات الممارسات الجيدة

العمل المحظورة.

تدريب الموظفين والمقاول على المهام الجديدة

التأكد من أن جميع العمال والمقاولين من الباطن قد تلقوا قبل بدء المهام الجديدة التدريب الكافي والمعلومات التي تمكنهم من فهم مخاطر العمل وحماية صحتهم من العوامل المحيطة بالخطرة التي قد تكون موجودة. يجب أن يغطي التدريب بشكل كاف العملية خطوة بخطوة اللازمة لأداء أنشطة المشروع بأمان مع الحد الأدنى من الضرر الذي يلحق بالبيئة ، بما في ذلك:

- المعرفة بالمواد والمعدات والأدوات.
- المخاطر المعروفة في العمليات وكيفية السيطرة عليها.
- المخاطر المحتملة على الصحة.
- احتياطات لمنع التعرض للمخاطر.
- متطلبات النظافة الشخصية.
- ارتداء واستخدام المعدات والملابس الواقية.
- الاستجابة المناسبة لعمليات التشغيل الشديدة والأحداث والحوادث

إدارة موقع البناء**الغذاء النباتي**

- منع أي تدمير أو تشويه غير ضروري للبيئة الطبيعية المجاورة لموقع البناء.
- نقل العمال والمعدات بطريقة تتحاشى قدر الإمكان الحاق الضرر بالمراعي والمحاصيل والممتلكات.

حماية المنشآت القائمة

- حماية جميع المباني أو الهياكل أو الأعمال أو الأنابيب أو الكابلات أو المجاري أو الخدمات أو المنشآت الأخرى القائمة من الأذى أو التعطل أو التدهور أثناء أنشطة البناء.
- التنسيق مع السلطات المحلية لتحديد البنية التحتية الحالية التي قد لا تكون مرئية
- إصلاح أي ضرر ناتج عن أنشطة المقاول بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- اتخاذ جميع الاحتياطات المعقولة لمنع أو تقليل أي إزعاج أو إقلاق لملاك العقارات أو المستأجرين أو ساكنيها وبشكل أعم لعموم الناس بسبب أنشطة البناء.
- الحفاظ على الوصول الآمن إلى الممتلكات العامة والخاصة التي قد تتأثر بأنشطة البناء. وإذا لزم الأمر، يجب توفير وسائل بديلة مقبولة للمرور أو وصول الأشخاص المتأثرين وعلى نحو يرضيهم.
- تجنب العمل أثناء ساعات الليل.

المخلفات من أنشطة البناء

- الجمع والتصريف السليم لجميع المخلفات الصلبة الناتجة عن أنشطة البناء، بما في ذلك حطام وركام البناء لمنع تلوث التربة والمياه الجوفية.
- إزالة مواد الحفر غير الضرورية من مواقع البناء في أسرع وقت ممكن.
- الاتفاق مع مجالس البلدية ذات الصلة بشأن التخلص من نفايات البناء.
- اختيار مواقع التخلص من المخلفات بعناية ، ليتم الموافقة عليها من قبل الجهة المنفذة.
- التقليل إلى أدنى حد من تسيخ الطرق ببقايا المخلفات عن طريق التأكد من أن المركبات مرخصة ويتم تحميلها بطريقة تمنع سقوط مواد البناء أو انسكابها وبتغطية جوانب وأسطح جميع المركبات التي تحمل الطين أو الرمل أو المواد الأخرى أو الحطام.
- نقل مخلفات البناء إلى الأماكن المخصصة في مواقع التخلص من النفايات المختارة ودعمها بمعلومات موثقة.
- التخلص بشكل صحيح من النفايات الصلبة والحطام في مواقع التخلص المخصصة والمسموح بها من قبل السلطات المحلية والحصول على إيصال بالمخلفات من الجهة الرسمية المسؤولة عن المكب.

جودة الهواء

- أن أكثر الملوثات شيوعاً والمسببة للانبعاثات المسربة هو الغبار أو الجسيمات التي يتم إطلاقها أثناء النقل والتخزين المفتوح للمواد الصلبة ومن أسطح التربة المكشوفة بما في ذلك الطرق غير المعبدة. ولهذا يجب على المقاول ما يلي:
- استخدام طرق التحكم في الغبار مثل الأغطية أو حجز المياه أو زيادة محتوى الرطوبة لأكوام تخزين المواد المفتوحة أو أدوات التحكم بما في ذلك استخراج الهواء ومعالجته من خلال كيس لمصادر مناولة المواد مثل الناقلات والصناديق.
 - استخدام حواجز المياه للتحكم في المواد الرخوة (التي يسهل جرفها) وذلك على أسطح الطرق المعبدة وغير المعبدة. ولا يُحبذ استخدام النفط أو مشتقاته كوسيلة للتحكم في غبار الطرقات.
 - استخدام غسل المحركات في المحاجر والمصانع الجاهزة ومواقع البناء والمرافق الأخرى لمنع تسرب الوحل والغبار والأوساخ من المركبات إلى الطرق العامة.
 - تنظيف أسطح الطرق بانتظام داخل مواقع البناء لإزالة المواد الدقيقة المتركمة وتنظيف مركبات النقل بانتظام.
 - تغطية الشاحنات ذات الأجسام المفتوحة التي تعمل على نقل الرمل أو الحصى أو التراب.
 - التقليل إلى أدنى حد من الأدخنة المنبعثة من محركات الديزل عن طريق الصيانة الدورية والسليمة لها لا سيما من خلال التأكد من أن المحرك ونظام الحقن ومنظفات الهواء في حالة جيدة.

المواد الخطرة والسامة

- تتطلب النفايات السامة والضارة الناتجة عن أنشطة المقاول اهتمامًا خاصًا لمنع إدخالها في البيئة الطبيعية مما قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالناس أو الحياة المائية أو النمو الطبيعي للمنطقة. يجب على المقاول اتخاذ الاحتياطات المتعلقة بالشروط المحددة هنا:
- تدريب العمال على التعامل مع المواد الخطرة.
 - تخزين المواد الخطرة وفقاً للأحكام القانونية لقواعد تصنيع وتخزين واستيراد المواد الكيميائية الخطرة (1989) بموجب قانون حماية البيئة لعام 1986.
 - ضمان احتواء ثانوي مناسب لخزانات الوقود وللتخزين المؤقت للسوائل الأخرى مثل زيوت التشحيم والسوائل الهيدروليكية.
 - استخدام أسطح مكتومة للترزود بالوقود ومناطق نقل السوائل الأخرى.
 - تدريب العمال على النقل الصحيح والتعامل مع الوقود والمواد الكيميائية والاستجابة للانسكابات.
 - توفير معدات احتواء الانسكاب المحمول والتنظيف في الموقع والتدريب على كيفية نشر المعدات.
 - ترسيب أو تفريغ السوائل السامة والمواد الكيميائية والوقود ومواد التشحيم ومادة البيتومين في حاويات والعمل على إزالتها لاحقاً إلى مناطق خارج الموقع.
 - التعامل مع النفايات الخطرة بشكل منفصل عن النفايات الأخرى.
 - تجنب تخزين أو مناولة السوائل السامة المجاورة لمرافق الصرف أو التي يتم تصريفها في هذه المرافق.
 - الاحتفاظ بالمواد أو العناصر الماصة في الموقع بكميات كافية تتوافق مع مدى الانسكابات المحتملة.
 - تحديد مواقع حفر النفايات الصلبة للتخلص من النفايات الصلبة على بعد 100 متر على الأقل من مجرى المياه ووضع سياجات تحجزها عن المناطق السكنية المحلية.
 - ضمان المعالجة الأولية الكافية لمخلفات الصرف الصحي وتركيب خزانات التحليل بعيداً عن نقاط الري في أي لقرية.

لافتات المنطقة

- تحديد المناطق الخطرة بعلامات مناسبة.
- تركيب لافتات تحذيرية.
- التأكد من أن اللافتات تتوافق مع المعايير الدولية ومعروفة جيداً وسهلة الفهم من قبل العمال والزوار وعموم الناس حسب الاقتضاء.
- تعيين حدود مواقع العمل بشرط أمان أو سياج أو حواجز حسب الاقتضاء لمنع الدخول غير المصرح به إلى مواقع البناء.
- الحفاظ على السلامة العامة من خلال تغطية الثقوب وتركيب حواجز الحماية على طول الممرات المؤقتة.

الصحة والسلامة

سيتعاون المقاولون مع مقاولين آخرين في تطبيق متطلبات الصحة والسلامة عندما يعمل عمال من أكثر من مقاول واحد معًا في مكان واحد دون المساس بمسؤولية كل طرف عن صحة وسلامة عاملهم.

حالات الطقس الشديد وإغلاق المرفق

- تصميم وبناء هياكل مكان العمل لتحمل العناصر الجوية المتوقعة في المنطقة وتعيين منطقة مخصصة للملاذ الآمن إذا كان ذلك مناسبًا.
- تطوير إجراءات التشغيل القياسية لإغلاق المشروع أو عملية الإغلاق بما في ذلك خطة إخلاء.

المراحيض ومرافق الاستحمام

- توفير مرافق مراحيض مناسبة (حمامات وأماكن غسل) لعدد الأشخاص المتوقع أن يعملوا في مواقع البناء وضمان توفر مرافق منفصلة أو وضع إشارات تبين إذا كان مرفق المراحيض "قيد الاستخدام" أو "شاغر".
- تزويد مرافق المراحيض بإمدادات كافية من المياه الجارية الساخنة والباردة والصابون وأدوات تجفيف الأيدي.
- في الأماكن التي قد يتعرض فيها العمال لمواد سامة عن طريق الابتلاع وقد يحدث تلوث للجلد يجب توفير مرافق للاستحمام وتغيير الملابس الخاصة بالشوارع وملابس العمل والخروج منها.

إمدادات مياه الشرب

- توفير إمدادات كافية من مياه الشرب الصالحة للشرب من حنفية ذات فائنة صاعدة أو بوسائل صحية في تجميع المياه المستخدمة في أغراض الشرب.
- التأكد من أن المياه التي يتم توفيرها لمناطق إعداد الطعام أو لغرض النظافة الشخصية (الغسيل أو الاستحمام) تفي بمعايير جودة مياه الشرب.

الأماكن النظيفة لتناول الوجبات

- عندما يكون هناك احتمال للتعرض لمواد سامة عن طريق الابتلاع يتم اتخاذ الترتيبات المناسبة لتوفير مناطق نظيفة لتناول الطعام بحيث لا يتعرض العمال للمواد الخطرة أو الضارة.

معدات الحماية الشخصية

- تحديد وتوفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال وعمال المقاولين من الباطن وكذلك للزوار وتوفيرها مجاناً بما يوفر حماية كافية دون تسبب أي إزعاج غير ضروري للأشخاص.
- التأكد من أن استخدام معدات الحماية الشخصية إلزامي.
- توفير التدريب الكافي على استخدام وتخزين وصيانة معدات الحماية الشخصية لعمال المقاول وكذا عمال المقاولين من الباطن.
- صيانة معدات الحماية الشخصية بشكل صحيح بما في ذلك التنظيف عند اتساخها واستبدالها عند تلفها أو نهالكها.
- تحديد متطلبات معدات الوقاية الشخصية المعيارية و / أو الخاصة بمهمة محددة بناءً على تحليل السلامة الخاصة بالوظيفة.
- الوضع في الاعتبار أن استخدام معدات الحماية الشخصية كملأذ أخير عندما يتعلق الأمر بالتحكم في المخاطر والوقاية منها ودائمًا يتم الرجوع إلى التسلسل للتحكم في المخاطر عند التخطيط لعملية السلامة.

الضوضاء

وضع تدابير مناسبة للحد من تعرض العمال لضوضاء البناء بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- تجنب التعرض لمستوى ضوضاء أعلى من 85 ديسيبل (أ) لمدة تزيد عن 8 ساعات يومياً بدون حماية السمع. بالإضافة إلى ذلك ، يجب عدم تعريض أي أذن غير محمية إلى ذروة مستوى ضغط الصوت (اللحظي) لأكثر من 140 ديسيبل (ج).
- يجب فرض استخدام حماية السمع بشكل فعال عندما يصل مستوى الصوت المكافئ الذي يزيد عن 8 ساعات إلى 85 ديسيبل (A) ، أو تصل مستويات الصوت القصوى إلى 140 ديسيبل (C) ، أو يصل متوسط مستوى الصوت الأقصى إلى 110 ديسيبل (A).
- توفير أجهزة حماية السمع قادرة على خفض مستويات الصوت في الأذن بحد أقصى 85 ديسيبل (أ).
- قم بتقليل فترة أو مدة التعرض "المسموح بها" بنسبة 50 بالمائة لكل زيادة قدرها 3 ديسيبل (أ) تزيد عن 85 ديسيبل (أ).
- إجراء فحوصات طبية دورية للسمع على العمال المعرضين لمستويات عالية من الضوضاء.
- العمل على تدوير العاملين للحد من التعرض الفردي لمستويات عالية.
 - قم بتثبيت توهين صوتي عملي على معدات البناء ، مثل كاتمات الصوت.
 - استخدام ضواغط الهواء ومولدات الطاقة
 - الحفاظ على جميع الآلات في حالة جيدة
 - القيام بتركيب معدات إسكات العادم على الجرافات والضاغطات والرافعات والشاحنات القلابة والحفارات والمهدات واللواذر والكاشطات والمجارف.
- وضع اللافتات في جميع المناطق التي يتجاوز فيها مستوى ضغط الصوت 85 ديسيبل (أ).
- إيقاف تشغيل المعدات عندما لا تكون قيد الاستخدام مباشرة.
- تقديم إشعار مسبق لشاغلي المبنى في حالة وجود نشاط يتضمن ضوضاء عالية المستوى بالقرب من المباني.

الإسعافات الأولية والحوادث

- التأكد من التوفر الدائم لخدمات الإسعاف الأولي التي يقدمها موظفون مؤهلون. وينبغي أن تكون أماكن الإسعافات الأولية سهلة الوصول وجيدة التجهيز في مكان العمل.
- تدريب العمال تدريباً خاصاً على مهام الإنقاذ والإسعاف الأولي حتى يتم تحاشي التعرض لمخاطر صحية لأنفسهم أو زملائهم في العمل. على أن يشمل هذا التدريب مخاطر الإصابة بمسببات الأمراض المنقولة بالدم من خلال ملامسة سوائل الجسم والأنسجة.
- توفير أماكن لغسل العين و / أو الاستحمام في حالات الطوارئ بالقرب من جميع محطات العمل حيث يكون الشطف الفوري بالماء يمثل تعامل إسعاف أولي يُحبذ القيام به.
- توفير غرفة (غرف) إسعافات أولية مخصصة ومجهزة بشكل يناسب حجم العمل أو نوع النشاط الذي يتم تنفيذه ذلك.
- تجهيز غرف الإسعافات الأولية بقفازات وأردية والكمامات للحماية من الاحتكاك المباشر بالدم وسوائل الجسم الأخرى.
- يتم التوفير وبصورة واسعة لإجراءات الطوارئ المكتوبة للتعامل مع حالات الصدمات أو الأمراض الخطيرة بما في ذلك إجراء نقل المرضى إلى منشأة طبية مناسبة.
- الإبلاغ فوراً إلى الجهة المنفذة عن جميع الحوادث العرضية التي قد تنطوي على حوادث خطيرة مثل أعطال المعدات الرئيسية أو الاتصال بخطوط الجهد العالي أو التعرض للمواد الخطرة أو الانزلاقات أو الحفر الضيقة.
- التحقيق الفوري في أي إصابة خطيرة أو مميتة أو مرض ناتج عن إنجاز العمل من قبل المقاول وتقديم تقرير شامل إلى الجهة المنفذة.

الأمراض المعدية

- إن الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي مثل فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز هي الأمراض المعدية الأكثر إثارة للقلق بسبب تنقل اليد العاملة. ومع التنويه بأنه من غير المحتمل أن يكون أي تدبير واحد فعالاً على المدى الطويل يجب على المقاول تنفيذ مجموعة من الإجراءات لتعديل الممارسات السلوكية والبيئية للتخفيف من الأمراض المعدية، وعلى النحو التالي:
- القيام بحملات التوعية والتثقيف والتشاور والاتصال كل شهرين على الأقل تستهدف جميع العاملين في موقع البناء (بما في ذلك جميع موظفي المقاول وجميع المقاولين من الباطن من أي فئة وموظفي الاستشاريين العاملين في الموقع وسائقي

- الشاحنات والطواقم التي تقوم بالتسليم إلى الموقع لأغراض الأشغال والخدمات المنفذة بموجب العقد وذلك للتوعية بالمخاطر والأخطار والآثار والسلوك المناسب لتجنب الأمراض المعدية.
- ضمان سهولة الوصول إلى العلاج الطبي من خلال خدمات الإحالة وضمان السرية والرعاية المناسبة.
- تعزيز التعاون مع السلطات المحلية لتوفير الوصول السهل لأسر العمال والمجتمع إلى خدمات الصحة العامة وضمان تحصين العمال ضد الأمراض الشائعة والمنتشرة محلياً.
- توفير التثقيف الأساسي حول الظروف التي تسمح بانتشار أمراض أخرى مثل كورونا والكوليرا. ويجب أن يشمل التدريب التثقيف بالنظافة الصحية السليمة.
- منع أنتشار الأمراض في المجتمعات المحلية المباشرة من خلال:
 - تنفيذ استراتيجية توعية لتعزيز الاستشارة من شخص إلى شخص والتي تتناول العوامل الممنهجة التي يمكن أن تؤثر على السلوك الفردي بالإضافة إلى تعزيز الحماية الفردية وحماية الآخرين من العدوى من خلال تشجيع استخدام الواقي الذكري.
 - تدريب العاملين الصحيين على علاج الأمراض.
 - تنفيذ برامج تحصين للعاملين في المجتمعات المحلية لتحسين الصحة والوقاية من العدوى.
 - تقديم الخدمات الصحية.
 - التعاقد مع جهة لتقديم خدمة متصلة للتعامل مع مرض نقص المناعة البشرية تكون متاحة في الموقع.

45 جائحة كورونا

- في سياق جائحة كورونا يجب على المقاولين وضع وتنفيذ تدابير لمنع أو تقليل نفشي هذه الجائحة إلى أدنى حد ووضع إجراءات تشير إلى ما يجب فعله إذا مرض العامل. على أن تشمل هذه التدابير ما يلي:
- تقييم خصائص القوى العاملة بما في ذلك أولئك الذين يعانون من مشاكل صحية أساسية أو الذين قد يكونون في خطر لأسباب أخرى.
 - التأكد من أن العمال لا يقين للعمل ، بما في ذلك فحص درجة حرارة الجسم ومنع دخول إلى العمال المرضى.
 - النظر في طرق لتقليل الدخول / الخروج إلى الموقع أو مكان العمل ، والحد من الاتصال بين العمال والمجتمع / عامة الناس
 - تدريب العاملين على النظافة والتدابير الوقائية الأخرى ، وتنفيذ استراتيجية اتصال للحصول على بيانات محدثة منتظمة عن القضايا المتصلة بالجائحة وحالة العمال المتضررين.
 - معالجة العمال الذين هم في حالة عزل ذاتي أو ينبغي أن يكونوا في هذه الحالة و / أو تظهر عليهم الأعراض.
 - تقييم المخاطر على استمرارية إمدادات الأدوية والمياه والوقود والأغذية ومعدات الحماية الشخصية مع مراعاة سلاسل التوريد الدولية والوطنية والمحلية.
 - الحد من المخلفات الطبية وتخزينها والتخلص منها.
 - تعديل ممارسات العمل لتقليل عدد العاملين وزيادة التباعد الاجتماعي.
 - التوسع في المرافق الصحية في الموقع مقارنة بالمستويات المعتادة وتطوير العلاقات مع مرافق الرعاية الصحية المحلية والترتيب لمعالجة العمال المرضى.
 - بناء أماكن إقامة منفصلة عن بعضها البعض ، أو توفر مكان إقامة يستوعب عاملاً واحداً في منطقة أكثر انعزالا والتي يمكن تحويلها بسهولة إلى مرافق للحجر الصحي والمعالجة عند الاقتضاء.
 - وضع إجراء يجب اتباعه في حالة مرض العامل (باتباع إرشادات منظمة الصحة العالمية).
 - تنفيذ استراتيجية اتصال مع المجتمع وقادته والحكومة المحلية فيما يتعلق بقضايا جائحة كورونا في الموقع.

أمراض تنتقل بواسطة الحشرات

- إن أفضل طريقة للحد من تأثير الأمراض المنقولة بالحشرات على صحة العمال على المدى الطويل هي تنفيذ تدخلات متنوعة تهدف إلى القضاء على العوامل التي تؤدي إلى المرض. يجب على المقاول بالتعاون الوثيق مع سلطات صحة المجتمع تنفيذ استراتيجية مكافحة متكاملة للبعوض والأمراض الأخرى التي تنقلها المفصليات على أن تشمل هذه الاستراتيجية التدابير التالية:
- التعاون وتبادل الخدمات العينية مع برامج التحكم الأخرى في منطقة المشروع لتعظيم الآثار المفيدة.
 - توعية موظفي المشروع وسكان المنطقة بالمخاطر والوقاية والعلاج المتاح.

- الرقابة على المجتمعات خلال المواسم عالية الخطورة لاكتشاف الحالات ومعالجتها
- توزيع المواد التثقيفية المناسبة.
- اتباع إرشادات السلامة لتخزين ونقل وتوزيع مبيدات الآفات لتقليل احتمالية إساءة استخدامها وانسكابها وتعرض البشر إليها بصورة عرضية.

السلامة على الطرق والسلامة المرورية

على المقاول ضمان سلامة المرور من قبل جميع موظفي المشروع أثناء الذهاب من وإلى مكان العمل وأثناء تشغيل معدات المشروع على الطرق الخاصة أو العامة. على المقاول اعتماد أفضل ممارسات سلامة النقل في جميع جوانب عمليات المشروع بهدف منع حوادث المرور وتقليل الإصابات التي يتعرض لها موظفو المشروع والجمهور، بما في ذلك:

- التأكيد على جوانب السلامة بين السائقين.
- تحسين مهارات القيادة والتأكد على توفر رخص القيادة للسائقين.
- إيجاد برنامج تدريب القيادة الدفاعية لجميع السائقين قبل بدء عملهم.
- اعتماد حدود لمدة السفر وترتيب قوائم السائقين لتجنب الإرهاق.
- تجنب الطرق وأوقات اليوم الخطرة لتقليل مخاطر الحوادث.
- استخدام أجهزة التحكم في السرعة في الشاحنات ، والرقابة عن بعد لعمل السائق.
- مطالبة السائقين والركاب بارتداء أحزمة الأمان ، ومعاينة المخالفين لذلك.
- صيانة المركبات بانتظام واستخدام القطع المعتمدة من الشركة المصنعة لتقليل الحوادث الخطيرة المحتملة الناجمة عن عطل في الأجهزة أو عطل سابق لأوانه.

عندما يساهم المشروع في حدوث تغييرات كبيرة في حركة المرور على طول الطرق الحالية ، يجب على المقاول ما يلي:

- البدء في الأنشطة التي تؤثر على الطرق العامة للسيارات والطرق السريعة فقط بعد أن يتم تشغيل جميع تدابير السلامة المرورية التي تتطلبها الأنشطة بشكل كامل.
- الترتيب لإيجاد تحويلات لتوفير طرق بديلة للنقل و / أو للمشاة.
- تقليل احتكاك المشاة مع المركبات المستخدمة في البناء ولا سيما عند نقاط العبور إلى المدارس والأسواق وأي نقاط عبور لمأشية بأعداد كبيرة وذلك من خلال وضع اللافتات المناسبة أو ممرات المشاة أو أجهزة إبطاء حركة المرور.
- تنظيم فعاليات توعية هادفة بحوادث الطرق في جميع المدارس والمجتمعات الواقعة على جانب الطريق في نطاق 150 مترًا من الخط المركزي للطريق والتي تغطي عبور الطريق الآمن ومخاطر حوادث الطرق من الأحوال الجوية وصلاحيات المركبة للسير ، والحمولة الزائدة ، ويقظة السائق ، والأخطار التي تشكلها المركبات المتوقفة والمعلقة ، إلخ.
- التعاون مع المجتمعات المحلية والسلطات المسؤولة لتحسين اللافتات والرؤية والسلامة العامة للطرق ، لا سيما على امتداد المناطق الواقعة بالقرب من المدارس أو المواقع الأخرى التي قد يتواجد فيها الأطفال.
- التعاون مع المجتمعات المحلية بشأن التنقيف حول سلامة المرور والمشاة (على سبيل المثال ، حملات التوعية المدرسية).
- التنسيق مع المستجيبين لحالات الطوارئ لضمان توفير الإسعافات الأولية المناسبة لجميع الأشخاص المتضررين في حالة وقوع حوادث.
- استخدام المواد من مصادر محلية ، كلما أمكن ذلك ، لتقليل مسافات النقل ، وتحديد مواقع المرافق المرتبطة مثل مخيمات العمال القريبة من مواقع المشروع.
- استخدام إجراءات مراقبة المرور الآمنة ، بما في ذلك إشارات الطرق ، والمخاريط المرورية ، والحواجز القابلة للإزالة ، وتنبيه الأشخاص لأخذ حذرهم من الظروف الخطرة.

حالات الطوارئ

سيقوم المقاول باستحداث نظام التأهب والاستجابة للطوارئ والحفاظ على هذا النظام بالتعاون مع الأطراف الثالثة المناسبة وذات الصلة بما في ذلك للتعامل مع: (1) الحالات الطارئة التي يمكن أن تؤثر على موظفي ومرافق المشروع الذي سيمول ؛ (2) الحاجة إلى حماية صحة وسلامة العاملين في المشروع ؛ (3) الحاجة إلى حماية صحة وسلامة المجتمعات المتضررة. يجب أن يشمل نظام التأهب والاستجابة للطوارئ ما يلي:

- تحديد سيناريوهات الطوارئ

- وضع إجراءات محددة للاستجابة للطوارئ
- تدريب فرق الاستجابة للطوارئ
- أنظمة / بروتوكولات اتصال للطوارئ (بما في ذلك الاتصال بالمجتمعات المتأثرة عند الضرورة)
- إجراءات التعامل مع السلطات الحكومية (الطوارئ ، الصحة ، والجهات البيئية)
- معدات ومرافق الطوارئ المتمركزة بشكل دائم (على سبيل المثال ، محطات الإسعافات الأولية ، ومعدات مكافحة الحرائق ، ومعدات الاستجابة للانسكاب ، ومعدات الحماية الشخصية لفرق الاستجابة للطوارئ)
- بروتوكولات لاستخدام معدات ومرافق الطوارئ
- التحديد بصورة واضحة لطرق الإخلاء ونقاط التجمع
- تدريبات الطوارئ وانتظامها على أساس مستويات أو درجات الطوارئ المعينة
- إجراءات إزالة التلوث ووسائل الشروع في التدابير العلاجية العاجلة لاحتواء التلوث والحد والتقليل منه داخل الحدود الفعلية لممتلكات وأصول المشروع إلى أقصى حد ممكن.

إشراك أصحاب المصلحة

سيُطلب من المقاول تنفيذ عملية لإشراك أصحاب المصلحة مع ممثلين من الأشخاص والمجتمعات المتأثرة بشكل مباشر بالأنشطة التي يقوم بها ، بما في ذلك ، إذا لزم الأمر ، الإفصاح العام عن خطة المقاول للإدارة البيئية والاجتماعية. يجب على المقاول أيضاً الحفاظ على علاقات جيدة طوال فترة المشروع مع المجتمعات المحلية وإعطاء هذه المجتمعات إشعاراً مسبقاً بالخطط والجدول الزمنية كلما كان لها تأثير على المجتمع المحلي عليهم.

يسري العمل بعملية إشراك أصحاب المصلحة في حالة الاستحواذ على الأراضي المرتبطة بالتغييرات في طبيعة الأنشطة.

إدارة القوى العاملة

تدفق العمالة

- تجنب تلوث مصادر المياه العذبة
- ضمان عدم توظيف الأطفال والقصر بشكل مباشر أو غير مباشر في المشروع والاحتفاظ بالسجل الذي يظهر أعمار جميع العاملين في الموقع.
- دفع رواتب مناسبة للعامل لتقليل الحافز على السرقة.
- دفع الرواتب في حسابات العمال المصرفية بدلاً عن دفعها نقداً.
- الحرص على شراء السلع لتكون مزيجاً من تلك السلع المصنعة محلياً وغير المصنعة محلياً بما يتيح المجال لوجود مستفيدين محليين من المشروع مع تقليل مخاطر مزاحمة المستهلكين المحليين والتسبب في زيادة الأسعار
- توظيف العمال من خلال مكاتب التوظيف ، وتجنب التوظيف "عند البوابة" لتثبيط التدفق التلقائي للباحثين عن عمل.
- تحديد مصادر إمداد المياه المصرح بها وحظر استخدام مصادر أخرى يلجأ إليها المجتمع.
- توظيف السكان المحليين إلى أقصى حد ممكن.
- وضع واعتماد خطة عمل للمساواة بين الجنسين لتعزيز نقل مهارات البناء إلى النساء المحليات لتسهيل توظيفهن في موقع المشروع ، على أن تتضمن هذه الخطة التدريب وأهداف التوظيف.

ظروف العمل

- تنفيذ التدابير والالتزامات المحددة في إجراءات إدارة العمل.
- تزويد جميع العمال بشروط وأحكام تتوافق مع تشريعات العمل اليمنية ، وعلى الأخص القرار 1995/5 واتفاقيات منظمة العمل الدولية المعمول بها بشأن ظروف مكان العمل.
- وضع إجراءات في مكان العمل لعمال المشروع توضح كيف يقومون بالإبلاغ عن حالات التي يعتقدون أنها ليست آمنة أو صحية ، ولإبعاد أنفسهم من أي حالة لديهم مبررات معقولة ليعتقدوا بأنها تعرضهم لخطر وشيك وحقيقي على حياتهم أو صحتهم. ولن يُطلب من عمال المشروع الذين يناون بأنفسهم عن مثل هذه الحالات العودة إلى العمل حتى يتم اتخاذ الإجراءات العلاجية اللازمة لتصحيح الوضع. ولن يتم الانتقام من عمال المشروع أو اخضاعهم بأي طريقة أخرى لأي عمل سلبي بسبب إبلاغهم عن الحالة أو ابتعادهم عنها.

- تجنب جميع أشكال العمل القسري أو الإجباري ، أي جميع الأعمال أو الخدمات التي يتم فرضها على أي شخص تحت التهديد بالعقوبة والتي لم يعرض الشخص القيام بها طواعية من تلقاء نفسه أو نفسها.

التأمين

- حماية صحة العمال المشاركين في الأنشطة في الموقع ، كما هو مبين في الفصل العاشر من قانون العمل اليمني
- تعويض أي موظف عن الوفاة أو الإصابة

آلية التظلم للعمال

سيضع المقاول آلية تظلم لعماله والعاملين لدى مقاوليه من الباطن بما يتناسب مع قوة العمل لديه. يجب أن تكون آلية التظلم هذه متميزة عن آلية التظلم على مستوى المشروع للأفراد والمجموعات المتأثرة، وعلى المقاول التقيد بالمبادئ التالية:

- توفير المعلومات: يجب إبلاغ جميع العمال بآلية التظلم في وقت تعيينهم ، ويجب أن تكون التفاصيل المتعلقة بكيفية عملها متاحة بسهولة ، على سبيل المثال ، أن تكون مدرجة في وثائق العمال أو في لوحات الإعلانات.
- شفافية العملية: يجب أن يعرف العمال إلى من يمكنهم التوجه في حالة التظلم وحاجتهم للدعم ومصادر المشورة المتاحة لهم. يجب أن يكون جميع المدراء التنفيذيين وكبار المدراء على دراية بإجراءات التظلم في مؤسستهم.
- تحديثها باستمرار: ينبغي مراجعة العملية بانتظام وتحديثها باستمرار على سبيل المثال ، من خلال الرجوع إلى أي إرشادات قانونية جديدة أو تغييرات في العقود أو في تمثيل العمال.
- السرية: يفترض أن تضمن العملية التعامل مع الشكاوى بسرية. وفي حين قد تحدد الإجراءات ضرورة تقديم الشكاوى أولاً إلى المدير المباشر للعمال، ينبغي أن يكون هناك أيضاً خيار رفع الشكاوى أولاً إلى مدير بديل ، على سبيل المثال ، مدير الموارد البشرية.
- عدم الانتقام: يجب أن تضمن الإجراءات أن أي عامل يقدم شكوى لن يتعرض لأي انتقام.
- نطاق زمني معقول: يجب أن تتيح الإجراءات وقتاً للتحقيق في التظلمات بشكل كامل ولكن يجب أن تهدف إلى حلول سريعة. فكلما طالّت مدة استمرار التظلم ، كلما كان من الصعب على كلا الجانبين العودة إلى الوضع الطبيعي بعد ذلك. كما ينبغي وضع حدود زمنية لكل مرحلة من مراحل العملية ، على سبيل المثال ، الحد الأقصى للوقت بين رفع التظلم وإعداد اجتماع للتحقيق فيها.
- حق الاستئناف: ينبغي أن يكون للعامل الحق في الاستئناف أمام البنك الدولي أو المحاكم الوطنية إذا لم يكن هو أو هي راضياً عن النتيجة الأولية.
- الحق في المرافقة: في أي اجتماعات أو جلسات استماع ، يجب أن يكون للعامل الحق في أن يرافقه زميل أو صديق أو ممثل نقابي.
- الاحتفاظ بالسجلات: يجب الاحتفاظ بسجلات مكتوبة في جميع المراحل. كما ينبغي أن تكون الشكاوى الأولية محررة كتابياً إن أمكن ، مع الرد عليها والملاحظة الخاصة بأي اجتماعات والنتائج التي خلصت إليها وأسباب تلك النتائج. يجب الحفاظ على أي سجلات عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسي بصورة مستقلة وتحاط بأقصى درجات السرية.
- العلاقة مع الاتفاقات الجماعية: يجب أن تكون إجراءات التظلم منسقة مع أي اتفاقيات جماعية.
- العلاقة مع القوانين واللوائح: يجب أن تكون عمليات التظلم متوافقة مع قانون التوظيف الوطني.

الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسي

- توفير التدريب المتكرر وزيادة وعي القوى العاملة عن الامتناع عن السلوك غير المقبول تجاه أفراد المجتمع المحلي ، وخاصة النساء.
- توعية العمال بالقوانين الوطنية التي تجعل التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي جريمة يعاقب عليها القانون ويمكن المقاضاة بشأنها.
- منع موظفيها من مبادلة أية مبالغ مالية أو سلع أو خدمات أو أشياء أخرى ذات قيمة مقابل خدمات أو أنشطة جنسية أو من الانخراط في أي أنشطة جنسية استغلالية أو مهينة لأي شخص.
- إعداد نظام لالتقاط الشكاوى / القضايا المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل.
- تبني سياسة للتعاون مع جهات إنفاذ القانون في التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

الحماية من عمالة الأطفال

- التحقق من أن سن العمال أكبر من 18 عامًا عند التوظيف.
- استبعاد جميع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا.
- مراجعة نسخ الوثائق الحقيقية عن سن العمال والاحتفاظ بها.

مدونة السلوك

على المقاولين التأكد من أن جميع الموظفين ، بما في ذلك المتعاقدين من الباطن ، قد تم إبلاغهم بمدونة السلوك التالية والتوقيع عليها:

مدونة السلوك لموظفي المقاول

نحن المقاول [أدخل اسم المقاول] وقعنا عقدًا مع [أدخل اسم الجهة المنفذة] من أجل [أدخل وصفًا للأنشطة]. سيتم تنفيذ هذه الأنشطة في [أدخل الموقع والمواقع الأخرى حيث سيتم تنفيذ الأنشطة]. يتطلب العقد معنا تنفيذ تدابير لمعالجة المخاطر البيئية والاجتماعية المتعلقة بالأنشطة، بما في ذلك مخاطر الانتهاك والاستغلال الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

تعد مدونة السلوك هذه جزءًا من إجراءاتنا للتعامل مع المخاطر البيئية والاجتماعية المتعلقة بالأنشطة. ويسري العمل بها على جميع موظفينا ، بما في ذلك العمال والموظفين الآخرين في جميع الأماكن التي يتم تنفيذ الأنشطة فيها. كما تطبق أيضًا على موظفي كل مقاول من الباطن وأي أفراد آخرين يساعدوننا في تنفيذ الأنشطة. يشار إلى جميع هؤلاء الأشخاص باسم "موظفو المقاول" ويخضعون لمدونة السلوك هذه.

تحدد مدونة السلوك هذه الممارسات التي نطلبها من جميع الموظفين لدينا.

مكان العمل لدينا هو بيئة لا يتم فيها التسامح مع السلوك غير الآمن أو العدوانية أو المسيء أو العنيف ، بحيث يشعر جميع الأشخاص بالاطمئنان في إثارة القضايا أو المخاوف دون خوف من الانتقام.

السلوك المطلوب

يجب على موظفي المقاول:

1. القيام بواجباته/واجباتها بكفاءة واجتهاد.
2. الامتنال لمدونة السلوك هذه وجميع القوانين واللوائح المعمول بها والمتطلبات الأخرى ، بما في ذلك متطلبات حماية صحة وسلامة موظفي المقاول الآخرين وأي شخص آخر ؛
3. الحفاظ على بيئة عمل آمنة بما في ذلك عن طريق:
4. التأكد من أن أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرة كل شخص آمنة وخالية من المخاطر على الصحة ؛
5. ارتداء معدات الحماية الشخصية المطلوبة ؛
6. استخدام التدابير المناسبة المتعلقة بالمواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية
7. اتباع إجراءات التشغيل في حالة الطوارئ المعمول بها.
8. الإبلاغ عن حالات العمل التي يُعتقد أنها ليست آمنة أو صحية وإبعاد الموظف نفسه / نفسها عن حالة العمل التي يُعتقد وبصورة معقولة بأنها تمثل خطرًا وشيكًا وخطيرًا على حياته/حياتها أو صحته / صحتها ؛
9. معاملة الآخرين باحترام وعدم التمييز ضد مجموعات معينة مثل النساء أو الأشخاص ذوي الإعاقة أو العمال المهاجرين أو الأطفال ؛
10. عدم الانخراط في أي شكل من أشكال التحرش الجنسي بما في ذلك المبادرات الجنسية غير المرحب فيها ، وطلبات الخدمات الجنسية ، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي غير المرغوب فيه ذي الطبيعة الجنسية مع موظفي المقاول أو موظفي صاحب العمل الآخرين ؛
11. عدم الانخراط في الاستغلال الجنسي ، وهو ما يعني أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لموقف الضعف أو السلطة أو الثقة ، لأغراض جنسية ، بما في ذلك ، على سبيل المثال لا الحصر ، تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي لشخص آخر. وفي المشاريع التي يمولها البنك ، يحدث الاستغلال الجنسي عند استخدام الوصول إلى السلع أو الأعمال أو الاستشارات أو الخدمات غير الاستشارية أو الاستفادة منها لانتزاع مكاسب جنسية ؛
12. عدم الانخراط في الاعتداء الجنسي، وهو ما يعني ممارسة الجنس مع شخص آخر لا يوافق عليه. وهذا الفعل هو انتهاك للسلامة الجسدية والاستقلالية الجنسية وهو أوسع من المفاهيم الضيقة "للاغتصاب"، خاصة لأنه (أ) قد يُرتكب بوسائل أخرى غير القوة أو العنف، و (ب) لا يستلزم بالضرورة الإيلاج.

13. عدم الانخراط في أي شكل من أشكال النشاط الجنسي مع أفراد نقل أعمارهم عن 18 عامًا ، إلا في حالة الزواج الموجود مسبقًا ؛
14. استكمال الدورات التدريبية ذات الصلة التي سيتم توفيرها والمتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية للعقد ، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة ، والاستغلال والاعتداء الجنسي ؛
15. الإبلاغ عن انتهاكات مدونة السلوك هذه
16. عدم الانتقام من أي شخص يبلغ عن انتهاكات لمدونة السلوك هذه، سواء لنا أو لصاحب العمل ، أو يستخدم آلية التظلم لموظفي المقاول أو آلية التظلم الخاصة بالمشروع.

إثارة المخاوف

إذا لاحظ أي شخص سلوكًا يعتقد أنه قد يمثل انتهاكًا لمدونة السلوك هذه ، أو يتعلق به / بها ، فيجب عليه / عليها إثارة المشكلة على الفور. يمكن القيام بذلك بأي الطرق التالية:

1. الاتصال بالفرد المعين من قبل المقاول [أدخل اسم هذا الشخص]
2. كتابة على هذا العنوان []
3. عبر الهاتف على الرقم []
4. شخصيًا في []
5. الاتصال بـ [] للوصول إلى الخط الساخن للمقاول وترك رسالة (إن وجدت)

سيتم الحفاظ على سرية هوية الشخص ، ما لم يوفر قانون البلد الإبلاغ علنًا عن الادعاءات. يمكن أيضًا تقديم شكاوى أو ادعاءات مجهولة المصدر وسيتم أخذها في الاعتبار الواجب والمناسب. ونحن نتعامل بجدية مع كافة التقارير المتعلقة بسوء السلوك المحتمل وسنحقق ونتخذ الإجراء المناسب. سنقدم إحالات مباشرة لمقدمي الخدمة الذين قد يساعدون في دعم الشخص الذي تعرض للحادث المزعوم ، حسب الاقتضاء.

لن يكون هناك انتقام من أي شخص يثير مخاوف بحسن نية بشأن أي سلوك محظور بموجب مدونة السلوك هذه. ومثل هذا الانتقام سيمثل انتهاكًا لمدونة السلوك هذه.

عواقب انتهاك مدونة السلوك

قد يؤدي أي انتهاك لقواعد السلوك هذه من قبل موظفي المقاول إلى عواقب وخيمة ، بما في ذلك الإنهاء والإحالة المحتملة إلى السلطات القانونية.

لموظفي المقاول

أنا الواضع اسمي أدناه أقر أنني قد تلقيت نسخة من مدونة السلوك هذه مكتوبة بلغة أفهمها. كما أنني مدرك أنه إذا كانت لدي أي أسئلة حول مدونة السلوك هذه ، فيمكنني الاتصال بـ [أدخل اسم جهة الاتصال الخاصة بالمقاول ذي الخبرة ذات الصلة في التعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي] لطلب توضيح.

اسم الموظف مع المقاول: [أدخل الاسم]

إمضاء:

التاريخ: (يوم شهر سنة):

التوقيع بالتصديق للممثل المفوض للمقاول:

إمضاء:

التاريخ: (يوم شهر سنة):

سيتم عرض نسخة من المدونة في مكان يسهل الوصول إليه من قبل المجتمع والمتأثرين بالمشروع. يجب توفيرها بلغات مفهومة للمجتمع المحلي وموظفي المقاول (بما في ذلك المقاولون من الباطن وعمال اليومية) والوكالة المنفذة وموظفو مدير المشروع والأشخاص المتضررون.].

إعداد التقارير البيئية والاجتماعية للمقاول

- يجب على المقاولين مراقبة وحفظ السجلات والإبلاغ عن القضايا البيئية والاجتماعية التالية:
- السلامة: ساعات العمل ، الوقت الضائع وأيام العمل الضائعة بسبب الإصابات ، والحوادث القابلة للتسجيل ، وتحليل السبب الجذري المرتبط بها (الوقت الضائع بسبب الحوادث ، وحالات العلاج الطبي) ، وحالات الإسعافات الأولية ، والحوادث الوشيكة المحتملة العالية ، والأنشطة العلاجية والوقائية المطلوبة (على سبيل المثال ، تحليل السلامة الوظيفية المنقح ، والمعدات الجديدة و المختلفة ، والتدريب على المهارات ، وما إلى ذلك).
 - الحوادث البيئية والحوادث الوشيكة: الحوادث البيئية والحوادث الوشيكة عالية الاحتمالية وكيفية معالجتها ، والدروس المستفادة.
 - الأعمال الرئيسية: وهي تلك التي تم تنفيذها وإنجازها ، ومستوى الإنجاز المحرز صوب على ضوء الجدول الزمني للمشروع ، ومجالات العمل الرئيسية.
 - متطلبات البيئة والصحة والسلامة : حوادث عدم الامتثال للتصاريح والقانون الوطني (عدم الامتثال القانوني) أو التزامات المشروع أو غيرها من متطلبات البيئة والصحة والسلامة.
 - عمليات التفتيش والتدقيق في مجال البيئة والصحة والسلامة: من قبل الجهات المنفذة أو غيرها ، لتتضمن التاريخ واسم المفتش أو المدقق والمواقع التي تمت زيارتها والسجلات التي تمت مراجعتها والنتائج الرئيسية والإجراءات المتخذة.
 - العمال: قائمة بالعمال في كل موقع ، وتأكد تنفيذ تدريب البيئة والصحة والسلامة ، وبيان المنشأ (المغتربين ، والمحليين ، والمواطنين غير المحليين) ، والجنس ، والعمر مع وجود دليل على عدم وجود عمالة أطفال ، ومستوى المهارة (غير ماهر ، وماهر ، وإشرافي ، ومهني ، إدارة).
 - التدريب على قضايا البيئة والصحة والسلامة: بما في ذلك التواريخ وعدد المتدربين وموضوعات التدريب.
 - إدارة المؤثرات الخارجية: تفاصيل أي عمل خارج الحدود أو الآثار الرئيسية خارج الموقع الناتجة عن البناء المستمر – لتشمل هذه التفاصيل التاريخ والموقع والتأثيرات والإجراءات المتخذة.
 - مشاركة أصحاب المصلحة الخارجيين: وتتضمن أهم النقاط ، بما في ذلك الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية ، والإفصاح عن المعلومات ونشرها - لتشمل بيانات مفصلة عن النساء والرجال الذين تمت استشارتهم والأفكار المقدمة من مجموعات أصحاب المصلحة المختلفة ، بما في ذلك الفئات الضعيفة (على سبيل المثال ، المعاقين ، كبار السن ، الأطفال ، إلخ.) .
 - تفاصيل أي مخاطر أمنية: تفاصيل المخاطر التي قد تتعرض لها الجهات المنفذة للمشروع أثناء أداء عملها - قد تأتي التهديدات من أطراف ثالثة خارج المشروع.
 - تظلمات العمال: التفاصيل بما في ذلك تاريخ حدوثها، والتظلم، وتاريخ تقديمها. الإجراءات المتخذة والتواريخ ؛ القرار (إن وجد) والتاريخ ؛ والمتابعة التي لم تُتخذ بعد - ينبغي أن تشمل التظلمات المدرجة تلك الواردة منذ التقرير السابق وتلك التي لم يتم حلها وقت إعداد هذا التقرير.
 - شكاوى أصحاب المصلحة الخارجيين: التظلم وتاريخ التقديم ، الإجراء (الإجراءات) المتخذة وتاريخ الإجراءات ، القرار (إن وجد) وتاريخ القرار ، والمتابعة التي لم يتم اتخاذها - يجب أن تشمل التظلمات المدرجة تلك الواردة منذ التقرير السابق وتلك التي لم يتم حلها وقت إعداد هذا التقرير. يجب أن تكون بيانات التظلم مصنفة حسب الجنس.
 - تغييرات كبيرة في الممارسات البيئية والاجتماعية للمقاولين.
 - إدارة جوانب القصور وإدارة الأداء: يجب الاستمرار في إبلاغ الشريك المنفذ بالإجراءات المتخذة استجابة للإخطارات السابقة بجوانب القصور أو الملاحظات المتعلقة بأداء جوانب البيئة والصحة والسلامة و / أو خطط الإجراءات التي يتعين اتخاذها حتى يقرر حل المشكلة بشكل مرض.

الملحق 3. نموذج لفحص المشروع الفرعي

استمارة فحص المشكلات البيئية والاجتماعية المحتملة

ستستخدم الجهات المنفذة هذه الاستمارة لفحص المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية المحتملة لمشروع فرعي مقترح. ستتبع الاستمارة للجهات المنفذة أن: (1) تحدد المعايير البيئية والاجتماعية ذات الصلة؛ (2) وضع خطة مناسبة لإدارة المخاطر البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي (3) تحدد نوع التقييم البيئي والاجتماعي المطلوب، بما في ذلك الأدوات / الخطط المحددة.

إن استمارة الفحص الآتية ليست بديلاً عن التقييمات البيئية والاجتماعية الخاصة بالمشروع الفرعي أو خطط التخفيف المحددة.

اسم المشروع الفرعي	
موقع المشروع الفرعي	
الشريك المنفذ (إن وجد)	
حجم الاستثمار المقدر	
هل تمت زيارة الموقع مسبقاً وتاريخ الزيارة	
تاريخ البدء / الانتهاء المقدر	
ملاحظات / تعليق	
توقيع مسنول الاتصال البيئي والاجتماعي	
توقيع مدير البرنامج	

السؤال	الإجابة		المعايير البيئية والاجتماعية ذات الصلة	مدى التدابير المطلوبة
	نعم	لا		
هل يشمل المشروع الفرعي على أعمال مدنية بما في ذلك إنشاءات جديدة أو توسعة أو تحديث أو إعادة تأهيل البنية التحتية القائمة؟			المعيار البيئي والاجتماعي 1	تقييم الأثر البيئي والاجتماعي / خطة الإدارة البيئية والاجتماعية/خطة إشراك أصحاب المصلحة
هل يتضمن المشروع الفرعي حيازة الأراضي و / أو قيود على استخدام الأراضي؟			المعيار البيئي والاجتماعي 5	خطة إعادة التوطين / خطة إشراك أصحاب المصلحة
هل يرتبط المشروع الفرعي بأي مرافق خارجية لإدارة النفايات مثل مكب النفايات الصحي أو المحرقة أو محطة معالجة مياه الصرف الصحي؟			المعيار البيئي والاجتماعي 3	تقييمات الأثر البيئي والاجتماعي / خطة الإدارة البيئية والاجتماعية/خطة إشراك أصحاب المصلحة
هل يحتوي المشروع الفرعي على نظام مناسب مطبق (القدرة والعمليات والإدارة) لمعالجة النفايات؟			المعيار البيئي والاجتماعي 3/1	خطة الإدارة البيئية والاجتماعية

خطة إدارة العمل / خطة إشراك أصحاب المصلحة	المعيار البيئي والاجتماعي 2		هل يتضمن المشروع الفرعي توظيف عمال بما في ذلك العاملين المباشرين والمتعاقدين و / أو التوريد الأولي و / أو العاملين المجتمعيين؟
خطة إدارة العمل	المعيار البيئي والاجتماعي 2		هل يوجد في المشروع الفرعي إجراءات الصحة والسلامة المهنية المناسبة ، وإمدادات كافية من معدات الحماية الشخصية (عند الضرورة)؟
خطة إشراك أصحاب المصلحة	المعيار البيئي والاجتماعي 10		هل للمشروع الفرعي آلية تظلم ، يمكن لجميع العمال الوصول إليها، ومصممه للاستجابة بسرعة وفعالية؟
تقييم الأثر البيئي والاجتماعي / خطة الإدارة البيئية والاجتماعية/خطة إشراك أصحاب المصلحة	المعيار البيئي والاجتماعي 4		هل يتضمن المشروع الفرعي استخدام أفراد الأمن أو العسكريين أثناء إنشاء وإنشاء و / أو تشغيل المدارس والأنشطة ذات الصلة؟
تقييم الأثر البيئي والاجتماعي / خطة الإدارة البيئية والاجتماعية / , خطة إشراك أصحاب المصلحة	المعيار البيئي والاجتماعي 6		هل يقع المشروع الفرعي داخل أو بالقرب من أي مناطق حساسة بيئياً؟
تقييم الأثر البيئي والاجتماعي / خطة الإدارة البيئية والاجتماعية / , خطة إشراك أصحاب المصلحة	المعيار البيئي والاجتماعي 8		هل يقع المشروع الفرعي داخل أو بالقرب من أي مواقع تراث ثقافي معروف؟
تقييم الأثر البيئي والاجتماعي / خطة الإدارة البيئية والاجتماعية / , خطة إشراك أصحاب المصلحة	المعيار البيئي والاجتماعي 1		هل تمثل منطقة المشروع مخاطر كبيرة تتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسيين؟

خلاصات واستنتاجات للعملية الفرز

1. اذكر تصنيفات المخاطر البيئية والاجتماعية المقترحة 46 (مرتفع ، كبير ، متوسط أو منخفض) ، وقدم المبررات.
2. وضع الأدوات المقترحة لإدارة المخاطر البيئية والاجتماعية التي يجب إعدادها وكيفية تنفيذها (مع تحديد المسؤوليات ، والموارد ، والجدول الزمني).

46 المشاريع الفرعية عالية المخاطر من المحتمل أن تتسبب في مجموعة واسعة من المخاطر والآثار السلبية الكبيرة على السكان أو البيئة ، بسبب الطبيعة المعقدة للمشروع ، أو نطاقها الكبير إلى الكبير جدًا ، أو حساسية مواقع المشروع الفرعي. من المحتمل أن تكون الآثار طويلة الأجل ودائمة وغير قابلة للمحو ومن المستحيل تجنبها بالكامل بسبب طبيعة المشروع.

المشاريع الفرعية ذات المخاطر الكبيرة من المحتمل أن تولد بعض المخاطر والآثار السلبية الكبيرة على السكان أو البيئة ، بسبب حجمها الكبير إلى المتوسط. لا تقع في منطقة شديدة الحساسية. ومن المرجح أن تكون الآثار مؤقتة ويمكن التنبؤ بها ويمكن عكسها.

المشاريع الفرعية ذات المخاطر المتوسطة لها مخاطر وآثار سلبية على السكان و / أو البيئة التي لا يحتمل أن تكون كبيرة ، لأن المشروع الفرعي ليس معقدًا أو كبيرًا ، ولا يتضمن أنشطة ذات احتمالية عالية لإلحاق الضرر بالناس أو البيئة ، ويقع بعيدًا من المناطق الحساسة بيئيًا أو اجتماعيًا.

المشاريع الفرعية منخفضة المخاطر لها مخاطر وتأثيرات ضارة محتملة على السكان أو البيئة التي من المحتمل أن تكون ضئيلة أو لا تذكر. لا تتطلب هذه المشاريع الفرعية مزيدًا من التقييم البيئي والاجتماعي بعد عملية الفحص الأولي.

الملحق 4. خطوط عريضة إرشادية لتقييم الأثر البيئي والاجتماعي للمشروع الفرعي

عندما يجب إعداد تقييم الأثر البيئي والاجتماعي كجزء من التقييم البيئي والاجتماعي للمشروع الفرعي ، فإنه سيتضمن ما يلي:

ملخص تنفيذي

- يناقش بإيجاز النتائج الهامة والإجراءات الموصى بها.

الإطار القانوني والمؤسسي

- تحليل الإطار القانوني والمؤسسي للمشروع ، والذي يتم من خلاله إجراء التقييم البيئي والاجتماعي ، مع الأخذ في الاعتبار بطريقة مناسبة جميع القضايا ذات الصلة بالمشروع ، بما في ذلك: (أ) إطار السياسة المعمول به في البلد ، والقوانين الوطنية واللوائح والقدرات المؤسسية (بما في ذلك التنفيذ) المتعلقة بالبيئة والقضايا الاجتماعية ؛ التغيرات في ظروف البلد وسياق المشروع ؛ الدراسات البيئية أو الاجتماعية للبلد ؛ خطط العمل البيئية أو الاجتماعية الوطنية ؛ والتزامات البلد التي تنطبق مباشرة على المشروع بموجب المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة ؛ (ب) المتطلبات المعمول بها بموجب المعايير البيئية والاجتماعية (ج) الإرشادات البيئية وتلك المرتبطة بالصحة والسلامة وأي متطلبات أخرى ذات صلة بالممارسات العالمية الجيدة في الصناعة.
- يقارن الإطار البيئي والاجتماعي الحالي للمقترض والمعايير البيئية والاجتماعية ويحدد الفجوات بينهما.
- يحدد ويقيم المتطلبات البيئية والاجتماعية لأي ممولين مشتركين.

وصف المشروع الفرعي

- يصف بإيجاز المشروع الفرعي المقترح وسياقه الجغرافي والبيئي والاجتماعي والزمني ، بما في ذلك أي استثمارات خارج الموقع قد تكون مطلوبة (على سبيل المثال ، خطوط الأنابيب المخصصة وطرق الوصول وإمدادات الطاقة وإمدادات المياه والإسكان والمواد الخام ومرافق تخزين المنتجات) ، وكذلك الموردين الأساسيين للمشروع.
- من خلال النظر في تفاصيل المشروع ، يشير إلى الحاجة إلى أي خطة لتلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 1 حتى 10.
- يتضمن خارطة بتفاصيل كافية توضح موقع المشروع والمنطقة التي قد تتضرر بتأثيرات تراكمية مباشرة وغير مباشرة من المشروع.

بيانات خط الأساس

- وهذه تحدد تفصيلاً بيانات خط الأساس ذات الصلة بالقرارات المتعلقة بموقع المشروع أو تصميمه أو تشغيله أو تدابير التخفيف. يجب أن تشمل هذه نقاش حول دقة وموثوقية ومصادر البيانات بالإضافة إلى معلومات حول التواريخ المحيطة بتحديد المشروع والتخطيط والتنفيذ.
- يحدد ويقرر مدى جودة البيانات المتاحة، وثغرات البيانات الرئيسية ، وأوجه عدم اليقين المرتبطة بالتنبؤات.
- استناداً إلى المعلومات الحالية ، يقيم هذه البيانات المنطقة المراد دراستها وتصف الظروف المادية والبيولوجية والاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة ، بما في ذلك أي تغييرات متوقعة قبل بدء المشروع.
- تأخذ في الاعتبار أنشطة تنمية عالية ومقترحة داخل منطقة المشروع ولكن غير مرتبطة مباشرة به.

المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية

- تأخذ في الاعتبار جميع المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية ذات الصلة للمشروع. سيضمن ذلك المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية المحددة في المعايير البيئية والاجتماعية 2-8 ، وأي مخاطر وآثار بيئية واجتماعية أخرى تنشأ نتيجة للطبيعة والسياق المحددين للمشروع ، بما في ذلك المخاطر والآثار المحددة في المعيار البيئي والاجتماعي 1 ، الفقرة 28.

تدابير التخفيف

- تحديد تدابير التخفيف والآثار السلبية المتبقية الكبيرة التي لا يمكن تخفيفها والتقييم إلى أقصى حد ممكن ، قبول تلك الآثار السلبية المتبقية واستيعابها.
- تحديد تدابير متباينة بحيث لا تقع الآثار السلبية بشكل غير متناسب على المحرومين أو المستضعفين.
- تقييم جدوى التخفيف من الآثار البيئية والاجتماعية. التكاليف الرأسمالية والجارية لإجراءات التخفيف المقترحة ، ومدى ملاءمتها في ظل الظروف المحلية ؛ والمتطلبات المؤسسية والتدريب والمراقبة لإجراءات التخفيف المقترحة.
- تحديد القضايا التي لا تتطلب مزيداً من الاهتمام ، مما يوفر الأساس لهذا التحديد.

تحليل البدائل

- يقارن بطريقة ممنهجة البدائل الممكنة لموقع المشروع المقترح والتكنولوجيا والتصميم والتشغيل - بما في ذلك سيناريو "عدم وجود مشروع" - من حيث آثارها البيئية والاجتماعية المحتملة.
- تقييم جدوى البدائل للتخفيف من الآثار البيئية والاجتماعية. والتكاليف الرأسمالية والجارية لإجراءات التخفيف البديلة ، ومدى ملاءمتها في ظل الظروف المحلية ؛ والمتطلبات المؤسسية وتلك المرتبطة بالتدريب والمراقبة لإجراءات التخفيف البديلة.
- لكل بديل من هذه البدائل، يتم تحديد قدر الآثار البيئية والاجتماعية ودرجتها إلى أقصى حد ممكن ، وإرفاق القيم الاقتصادية بها حيثما كان ذلك ممكناً.

تدابير تصميم المشروع

- يحدد الأساس لاختيار تصميم المشروع المعين المقترح ويحدد إرشادات البيئة والصحة والسلامة المطبقة أو إذا تم تحديد على هذه الإرشادات على أنها غير قابلة للتطبيق ، ويقدم تبريراً بمستويات الانبعاثات الموصى بها وأساليب منع التلوث والحد منه التي تتفق مع الممارسات العالمية الجيدة في الصناعة.

التدابير والإجراءات الرئيسية لخطة الالتزام البيئي والاجتماعي

- وهذه الخطة تلخص التدابير والإجراءات الرئيسية والإطار الزمني المطلوب للمشروع لتلبية متطلبات المعايير البيئية والاجتماعية. وهذه المعايير سيتم الاستفادة منها في إعداد خطة الالتزام البيئي والاجتماعي

الملحقات

- قائمة الأفراد أو المنظمات التي أعدت أو ساهمت في التقييم البيئي والاجتماعي.
- المراجع - تحديد المواد المكتوبة المنشورة وغير المنشورة ، والتي تم الاستفادة منها.
- سجل الاجتماعات والمشاورات والمسوح مع أصحاب المصلحة بمن فيهم الأشخاص المتضررين والأطراف المعنية الأخرى.
- يحدد السجل وسائل مشاركة أصحاب المصلحة التي تم استخدامها للحصول على آراء الأشخاص المتضررين والأطراف المعنية الأخرى.
- الجداول التي تعرض البيانات ذات الصلة المشار إليها أو الملخصة في النص الرئيسي.
- قائمة التقارير أو الخطط المرتبطة.

الملحق 5. خطوط عريضة إرشادية لخطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي

تتكون خطة الإدارة البيئية والاجتماعية من مجموعة إجراءات التخفيف والمراقبة والتدابير المؤسسية التي يجب اتخاذها أثناء تنفيذ وتشغيل مشروع فرعي للتخلص من المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية السلبية أو تعويضها أو تقليلها إلى مستويات مقبولة. وتتضمن هذه الخطة أيضاً التدابير والإجراءات اللازمة لتنفيذ هذه الخطة. ستقوم الجهات المنفذة بما يلي: (أ) تحديد مجموعة الاستجابات للآثار السلبية المحتملة؛ (ب) تحديد متطلبات ضمان إجراء تلك الاستجابات بشكل فعال وفي الوقت المناسب (ج) وصف وسائل تلبية تلك المتطلبات.

سيضمن محتوى خطة الإدارة البيئية والاجتماعية ما يلي:

التخفيف

- تحدد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية التدابير والإجراءات وفقاً لترتيب إجراءات التخفيف التي تقلل الآثار البيئية والاجتماعية السلبية المحتملة إلى مستويات مقبولة.
- تشمل الخطة تدابير تعويضية، إن وجدت. على وجه التحديد، فإن هذه الخطة سوف:
 - تحدد وتلخص جميع الآثار البيئية والاجتماعية السلبية المتوقعة (بما في ذلك تلك التي تمس السكان الأصليين أو إعادة التوطين غير الطوعي)؛
 - يصف - بتفاصيل الفنية - كل تدبير من تدابير التخفيف، بما في ذلك نوع التأثير الذي يتعلق به والظروف التي يكون مطلوباً بموجبها (على سبيل المثال، بشكل مستمر أو في حالة الطوارئ)، جنباً إلى جنب مع التصميم وأوصاف المعدات وإجراءات التشغيل، حسب الاقتضاء؛
 - تقدير أي آثار بيئية واجتماعية محتملة لهذه التدابير؛
 - تأخذ في الحسبان وتتوافق مع خطط التخفيف الأخرى المطلوبة للمشروع (على سبيل المثال، لإعادة التوطين غير الطوعي، أو الشعوب الأصلية، أو التراث الثقافي).

الرقابة

- تحدد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية أهداف الرقابة وتحدد نوعها، مع روابط للآثار التي تم تقييمها في التقييم البيئي والاجتماعي وتدابير التخفيف الموضحة في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية. على وجه التحديد، يتضمن القسم الخاص بالرقابة لخطة الإدارة البيئية والاجتماعية (أ) وصفاً محدداً وتفصيل فنية لإجراءات الرقابة، بما في ذلك الحدود التي ينبغي قياسها، والطرق التي سيتم استخدامها، ومواقع أخذ العينات، ووتيرة أخذ القياسات، وحدود الاكتشاف (عند الاقتضاء)، وتحديد السقوف التي من شأنها أن تشير إلى الحاجة إلى إجراءات تصحيحية؛ و (ب) إجراءات الرقابة والإبلاغ من أجل (1) ضمان الكشف المبكر عن الظروف التي تتطلب تدابير تخفيف معينة، (2) تقديم معلومات عن مستوى الإنجاز المحرز ونتائج التخفيف.

تنمية القدرات والتدريب

- لدعم التنفيذ الفعال والمناسب زمنياً لمكونات المشروع البيئية والاجتماعية وتدابير التخفيف، تعتمد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية على التقييم البيئي والاجتماعي لتوفر ودور وقدرات الأطراف المسؤولة في الموقع أو على مستوى الجهة المنفذة أو الوزارة.
- تحديداً تقدم هذه الخطة وصفاً محدداً للترتيبات المؤسسية، مع تحديد الطرف المسؤول عن تنفيذ تدابير التخفيف والرقابة (على سبيل المثال، فيما يتعلق بالإشراف والإنفاذ ومراقبة التنفيذ والإجراءات العلاجية والتمويل وإعداد التقارير وتدريب الموظفين).
- لتعزيز قدرة الإدارة البيئية والاجتماعية في الجهات المسؤولة عن التنفيذ، توصي خطة الإدارة البيئية والاجتماعية بخلق أطراف جديدة مسؤولة أو التوسع في القائم منها، وتدريب الموظفين وأي تدابير إضافية قد تكون ضرورية لدعم تنفيذ تدابير التخفيف وأي توصيات أخرى للتقييم البيئي والاجتماعي.

جدول التنفيذ وتقديرات التكلفة

- بالنسبة لجميع الجوانب الثلاثة (التخفيف، والرقابة، وتنمية القدرات)، توفر خطة الإدارة البيئية والاجتماعية (أ) جدولاً زمنياً لتنفيذ التدابير التي يجب تطبيقها كجزء من المشروع، مع توضيح المراحل والتنسيق مع خطط تنفيذ المشروع الإجمالية؛ (ب) تقديرات رأس المال والتكاليف الجارية ومصادر التمويل لتنفيذ خطة الإدارة البيئية والاجتماعية. يتم أيضاً دمج هذه الأرقام في جداول التكلفة الإجمالية للمشروع.

تكامل خطة الإدارة البيئية والاجتماعية مع المشروع

- ينبغي قرار المقترض بالمضي قدماً في المشروع، وقرار البنك بدعمه جزئياً على توقع تنفيذ خطة الإدارة البيئية والاجتماعية (سواء

كانت قائمة بذاتها أو مدمجة في خطة الالتزام البيئي والاجتماعي) بشكل فعال. وبالتالي، سيتم تحديد كل من التدابير والإجراءات التي سيتم تنفيذها بوضوح ، بما في ذلك تدابير وإجراءات التخفيف والمراقبة الفردية والمسؤوليات المؤسسية المتعلقة بكل منها ، وسيتم دمج تكاليف القيام بذلك في التخطيط الشامل للمشروع وتصميمه وموازنته وتنفيذه.

الملحق 6. خارطة خدمات حماية المرأة في اليمن (سبتمبر 2020)⁴⁷

المصدر: المجموعة الفرعية لحماية المرأة (صندوق الأمم المتحدة للسكان ، اليمن).

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
انترسوس	إدارة الحالة	الشمالتين	تعز	770656893	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	الدعم النفسي	الشمالتين	تعز	770656893	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	الشمالتين	تعز	770656893	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	المساعدة النقدية	الشمالتين	تعز	770656893	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	المعافر	تعز	770656893	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	الدعم النفسي	المعافر	تعز	770656893	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	المعافر	تعز	770656893	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	المساعدة النقدية	المعافر	تعز	770656893	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	البريقة	عدن	777933851	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	الدعم النفسي	البريقة	عدن	777933851	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	البريقة	عدن	777933851	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	المساعدة النقدية	البريقة	عدن	777933851	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	دار سعد	عدن	777055501	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	الدعم النفسي	دار سعد	عدن	777055501	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	دار سعد	عدن	777055501	جاري التنفيذ	نعم	

⁴⁷ وضعت جميع المرافق/ الخدمات كإجراءات احترازية لمواجهة جائحة كورونا

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
انترسوس	المساعدة النقدية	دار سعد	عدن	777055501	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	المدارية	لحج	736925386	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	الدعم النفسي	المدارية	لحج	736925386	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	المدارية	لحج	736925386	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	المساعدة النقدية	المدارية	لحج	736925386	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	دار سعد	عدن	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	دار سعد	عدن	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	مساعدة النقدية	دار سعد	عدن	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	البريقة	عدن	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	البريقة	عدن	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	مساعدة النقدية	البريقة	عدن	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	تين	لحج	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	تين	لحج	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	مساعدة النقدية	تين	لحج	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	القبیطة	لحج	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	القبیطة	لحج	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	مساعدة النقدية	القبیطة	لحج	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	المقاطرة	لحج	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	قانوني	المقاطرة	لحج	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	مساعدة النقدية	المقاطرة	لحج	775845925	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	الشمامتين	تعز	714703872	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
انترسوس	قانوني	الشمائين	تعز	714703872	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	مساعدة النقدية	الشمائين	تعز	714703872	جاري التنفيذ	نعم	
انترسوس	إدارة الحالة	دار سعد - بساتين	عدن	775845208	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	الدعم النفسي	دار سعد - بساتين	عدن	775845208	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	قانوني	دار سعد - بساتين	عدن	775845208	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	مساعدة النقدية	دار سعد - بساتين	عدن	775845208	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	ادارة الحالة	المدارية_خرز	لحج	775845208	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	الدعم النفسي	المدارية_خرز	لحج	775845208	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	قانوني	المدارية_خرز	لحج	775845208	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	مساعدة نقدية	المدارية_خرز	لحج	775845208	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	ادارة الحالة	السبعين	أمانة العاصمة	715555006	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	الدعم النفسي	السبعين	أمانة العاصمة	715555006	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	قانوني	السبعين	أمانة العاصمة	715555006	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
انترسوس	مساعدة نقدية	السبعين	أمانة العاصمة	715555006	جاري التنفيذ	نعم	إجابة اللاجئين
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	الوحدة	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، ايميل: (Amal.alkhwla ni@alaman.or g)	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات الكيفيات فقط
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	السبعين	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، ايميل: (Amal.alkhwla	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات الكيفيات فقط

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
				ni@alaman.org			
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	الصافية	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، إيميل: (Amal.alkhwla ni@alaman.org)	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات الكيفيات فقط
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	التحرير	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، إيميل: (Amal.alkhwla ni@alaman.org)	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات المكفوفات فقط
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	الثورة	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، إيميل: (Amal.alkhwla ni@alaman.org)	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات المكفوفات فقط
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	أزال	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، إيميل: (Amal.alkhwla ni@alaman.org)	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات المكفوفات فقط
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	بني الحارث	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، إيميل: (Amal.alkhwla ni@alaman.org)	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات المكفوفات فقط

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	شعوب	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، ايميل: (Amal.alkhwla ni@alaman.or g)	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات المكفوفات فقط
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	معين	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، ايميل: (Amal.alkhwla ni@alaman.or g)	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات المكفوفات فقط
جمعية الأمان لرعاية الكيفيات	مساعدة نقدية	صنعاء القديمة	أمانة العاصمة	أمل الخولاني، جوال: (771902059)، ايميل: (Amal.alkhwla ni@alaman.or g)	جاري التنفيذ	نعم	للنساء والفتيات المكفوفات فقط
مؤسسة ريمة	إدارة حالة	الجبين	صنعاء	01686540- 737373583	جاري التنفيذ	نعم	إحالات الخارجية
الجمعية الخيرية لرعاية الاجتماعية	مساعدة نقدية	الغيضة	المهرة	774543774	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية لرعاية الاجتماعية	دعم نفسي	الغيضة	المهرة	774543774	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية لرعاية الاجتماعية	إدارة الحالة	الغيضة	المهرة	774543774	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية لرعاية الاجتماعية	سبل المعيشة	الغيضة	المهرة	774543774	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	قانوني	الغيضة	المهرة	774543774	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	مساعدة نقدية	حيس	المهرة	775278086	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	دعم نفسي	حيس	المهرة	775278086	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	إدارة الحالة	حيس	المهرة	775278086	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	سبل المعيشة	حيس	الحديدة	775278086	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	قانوني	حيس	الحديدة	775278086	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	مساعدة نقدية	الخوخة	الحديدة	772017444	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	دعم نفسي	الخوخة	الحديدة	772017444	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	إدارة الحالة	الخوخة	الحديدة	772017444	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	سبل المعيشة	الخوخة	الحديدة	772017444	جاري التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	قانوني	الخوخة	الحديدة	772017444	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
منظمة تمكين	مساعدة نقدية	الوحدة ومعين	صنعاء	772222851	جاري التنفيذ	نعم	
تمكين	الوعي	الوحدة ومعين	صنعاء	772222851	جاري التنفيذ	نعم	
تمكين	وسائل خاصة باحتياجات المرأة	الوحدة ومعين	صنعاء	772222851	جاري التنفيذ	نعم	
تمكين	مساعدة غذائية	الوحدة ومعين	صنعاء	772222851	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الإرشاد الأسري والتنمية	دعم نفسي	أمانة العاصمة	صنعاء	772835884	جاري التنفيذ	نعم	تقديم استشارات نفسية مجانية. خط المساعدة المجاني (136) يعمل من 11 صباحاً إلى 4 مساءً ومن 9 مساءً إلى 1 صباحاً بتوقيت رمضان ومن 8 صباحاً إلى 8 مساءً بقية العام.
مؤسسة الإرشاد الأسري والتنمية	إدارة الحالة	أمانة العاصمة	صنعاء	772835884	جاري التنفيذ	نعم	تقديم استشارات نفسية مجانية. خط المساعدة المجاني (136) يعمل من 11 صباحاً إلى 4 مساءً ومن 9 مساءً إلى 1 صباحاً بتوقيت رمضان ومن 8 صباحاً إلى 8 مساءً بقية العام.
مؤسسة الإرشاد الأسري والتنمية	العلاج النفسي والعلاج الرياضي	حده ودار سعد	صنعاء وعدن	02-307828 أو-01 418404 مجائاً 136	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة الإغاثة الدولية	إدارة الحالة	الدوبر	عمران	776051172	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة الإغاثة الدولية	إدارة الحالة	خارف	عمران	776655024	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة الإغاثة الدولية	دعم نفسي اجتماعي	الدوبر	عمران	776051162	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة الإغاثة الدولية	دعم نفسي اجتماعي	خارف	عمران	776051194	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة الإغاثة الدولية	دعم نفسي اجتماعي	مناخة	صنعاء	776051163	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة الإغاثة الدولية	الصحة الإنجابية	الحيمة الخارجية	صنعاء	776019603	جاري التنفيذ	نعم	تقديم خدمات الصحة الإنجابية للنساء والفتيات من سن 15-49 سنة
منظمة الإغاثة الدولية	الصحة الإنجابية	خارف والقفلة وحرر سفبان	عمران	776019603	جاري التنفيذ	نعم	تقديم خدمات الصحة الإنجابية للنساء والفتيات من سن 15-49 سنة
مؤسسة التنمية المستدامة	مساعدة نقدية	جميع الأحياء في أمانة العاصمة	أمانة العاصمة	739748555	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	إدارة الحالة	جميع الأحياء في أمانة العاصمة	أمانة العاصمة	739748555	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
مؤسسة التنمية المستدامة	سبل المعيشة	جميع الأحياء في أمانة العاصمة	أمانة العاصمة	739748555	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	قانوني	جميع الأحياء في أمانة العاصمة	أمانة العاصمة	739748555	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	دعم نفسي	جميع الأحياء في أمانة العاصمة	أمانة العاصمة	739748555	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	الصحة	جميع الأحياء في أمانة العاصمة	أمانة العاصمة	739748555	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	مساعدة نقدية	جميع مديريات أمانة العاصمة ومحافظة صنعاء	أمانة العاصمة وصنعاء	776085030	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	إدارة الحالة	جميع مديريات أمانة العاصمة ومحافظة صنعاء	أمانة العاصمة وصنعاء	776085030	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	قانوني	جميع مديريات أمانة العاصمة ومحافظة صنعاء	أمانة العاصمة وصنعاء	776085030	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	دعم نفسي	جميع مديريات أمانة العاصمة ومحافظة صنعاء	أمانة العاصمة وصنعاء	776085030	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	مساعدة نقدية	جميع أحياء ذمار والبيضاء	ذمار والبيضاء	777168916	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	إدارة الحالة	جميع أحياء ذمار والبيضاء	ذمار والبيضاء	777168916	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	قانوني	جميع أحياء ذمار والبيضاء	ذمار والبيضاء	777168916	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية المستدامة	دعم نفسي	جميع أحياء ذمار والبيضاء	ذمار والبيضاء	777168916	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	ماوية	تعز	775134213	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	شرع السلام	تعز	772717233	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	المخا	تعز	777362527	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
للتنمية							
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	مقبنة	تعز	775464619	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	صبر الموادم	تعز	773461172	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	المسراخ	تعز	777784630	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	دمنة خدير	تعز	773431296	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	حيفان	تعز	776417612	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	صالة	تعز	774212777	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	التعزية	تعز	770529288-775704614	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	المعافر	تعز	774193745	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	القبيلة	لحج	776225093	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة الحالة	ماوية	تعز	775134213	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	شرعب السلام	تعز	772717233	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	المخا	تعز	777362527	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	مقبنة	تعز	775464619	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	صبر الموادم	تعز	773461172	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	المسراخ	تعز	777784630	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	دمنة خدير	تعز	773431296	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	حيفان	تعز	776417612	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	صالة	تعز	774212777	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	التعزية	تعز	770529288-775704614	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	المعافر	تعز	774193745	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة حالة	القبيلة	لحج	776225093	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	شرعب السلام	تعز	773874561	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	المخا	تعز	735996694	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	دمنة خدير	تعز	774881319	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	المظفر	تعز	777732406	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	صالة	تعز	771331227	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	التعزية	تعز	771307520	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	المعافر	تعز	771343806	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	التعزية	تعز	777508749	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	القبيلة	لحج	775693355	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	ذباب	تعز	771138037	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	التحيتا	الحديدة	775103630	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	المخا	تعز	772727698	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	المظفر	تعز	777291755	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	تعز يةال	تعز	738897953	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	ذباب	تعز	773653992	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	القبيلة	لحج	770320800	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	المعافر	تعز	775715794	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	تعزية	تعز	771464618	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	شرعب السلام	تعز	712673638	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	دمنة خدير	تعز	738962102	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	صالة	تعز	775271421	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	دعم نفسي واجتماعي	المخا	تعز	777892826	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	دعم نفسي واجتماعي	الشمامين / التربة	تعز	772228604	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الدعم النفسي	الوحدة	صنعاء	774200223	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الصحة الإنجابية	ماوية	مستشفى ماوية	770324280	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الصحة الإنجابية	تعزية	الأغوال – عيادة صحية	777239571	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
منظمة ديم للتنمية	الصحة الإنجابية	تعزبة	الشفاء – عيادة صحية	772430303	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الصحة الإنجابية	مقبنة	مستشفى هجدة	775952121	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الصحة الإنجابية	شرعب السلام	السلام – عيادة صحية	772590462	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الصحة الإنجابية	صالة	الوحدة – عيادة صحية	775941942	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الصحة الإنجابية	حيفان	مستشفى حيفان	777349513	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الصحة الإنجابية	موزع	جسر الحمالي – عيادة صحية	774729052	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الصحة الإنجابية	المخا	مستشفى المخا	735953400	جاري التنفيذ	نعم	
منظمة لنتحرك الآن(Act now)	دعم نفسي	دمت	الضالع	772822465	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	تبين	لحج	737004441	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	العدين	إب	774735802	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	الظهار	إب	770826996	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	القدر	إب	771778303	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	الشمائتين	تعز	773680312-738631483	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	مقبنة	تعز	733239880-775673355	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	همدان	صنعاء	777949775	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	نهم	صنعاء	775188894	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	التحرير	أمانة العاصمة	774906673	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	بيت الفقيه	الحديدة	776418611	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	باجل	الحديدة	773457500	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	الزهرة	الحديدة	770491104	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	الجراحي	الحديدة	775936924	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	الزيدية	الحديدة	7730467165-730467165	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	زنجبار	أبين	739559291	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	مدينة ذمار	ذمار	773520610	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	تين	لحج	737004441	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	زنجبار	أبين	739559291	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	زنجبار	أبين	777186286	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	سبل المعيشة	زنجبار	أبين	777186286	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	الخدمات القانونية	زنجبار	أبين	777186286	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	الخدمات النفسية والطبية	زنجبار	أبين	777186286	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية	زنجبار	أبين	777186286	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	خنفر	أبين	736092406	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	سبل المعيشة	خنفر	أبين	736092406	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	الخدمات القانونية	خنفر	أبين	736092406	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	الخدمات النفسية والطبية	خنفر	أبين	736092406	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية	خنفر	أبين	736092406	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	مساحات أمانة	لودر	أبين	773426626	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	سبل المعيشة	لودر	أبين	773426626	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
اتحاد نساء اليمن	الخدمات القانونية	لودر	أبين	773426626	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	الخدمات النفسية والطبية	لودر	أبين	773426626	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية	لودر	أبين	773426626	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	الوضع	أبين	735515462	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	سبل العيش	الوضع	أبين	735515462	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	الخدمات القانونية	الوضع	أبين	735515462	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	الخدمات النفسية والطبية	الوضع	أبين	735515462	جاري التنفيذ	نعم	من 10 صباحًا إلى 12 مساءً ومن 1 مساءً حتى 8 مساءً 733400379
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية الطارئة	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية الطارئة	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	خورمكسر	عدن	712969773	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	خورمكسر	عدن	712969773	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	صعدة	صعدة	771773882	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	صعدة	صعدة	771773882	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	صعدة	صعدة	771773882	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	تقديم الخدمات الطبية	صعدة	صعدة	771773882	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية الطارئة	الحوطة	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية الطارئة	تين	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية الطارئة	حبيل جبر	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	يافع	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	يافع	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	يافع	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	يافع	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	يافع	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية الطارئة	يافع	لحج	770983764	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	البريقة	عدن	733844166	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	البريقة	عدن	733844166	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	البريقة	عدن	733844166	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	البريقة	عدن	733844166	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	البريقة	عدن	733844166	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية الطارئة	البريقة	عدن	733844166	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	دار سعد	عدن	771199122	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	دار سعد	عدن	771199122	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	دار سعد	عدن	771199122	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	دار سعد	عدن	771199122	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	دار سعد	عدن	771199122	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية	دار سعد	عدن	771199122	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	الشيخ عثمان	عدن	734144136	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	الشيخ عثمان	عدن	734144136	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	الشيخ عثمان	عدن	734144136	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	الشيخ عثمان	عدن	734144136	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الخدمات الطبية	الشيخ عثمان	عدن	734144136	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	المساعدة النقدية	الشيخ عثمان	عدن	734144136	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	خور مكسر	عدن	712969773	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم النفسي	خور مكسر	عدن	712969773	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	الدعم القانوني	خور مكسر	عدن	712969773	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	خور مكسر	عدن	712969773	جاري التنفيذ	نعم	
اتحاد نساء اليمن	مساعدة قانونية	الشمائتين	تعز	773680312-738631483	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	الشمائتين	تعز	773680312-738631483	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	الشمائتين	تعز	773680312-738631483	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	دعم نفسي	تبين	لحج	737004441	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	الوضيع	أبين	735515462	جاري التنفيذ	نعم	من: 10 صباحًا - 12 مساءً 733400379 من: 1 مساءً - 4 مساءً 733400379 - من 4 مساءً - 8 مساءً 733400379
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	الدحيار	إب	771273933	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 730557744
مؤسسة المشاركة من	دعم نفسي	المظفر	تعز	777530748	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 730557744

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
أجل المجتمع							
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	الشفاء	صنعاء	773552355	جاري التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 730557744
مؤسسة الزهراء	دعم نفسي	صعدة	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	دعم نفسي	سحار	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	دعم نفسي	ساقين	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	دعم نفسي	مجز	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	دعم نفسي	حيدان	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	سبل المعيشة	صعدة	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	سبل العيش	حيدان	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	سبل العيش	ساقين	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	سبل العيش	سحر	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	سبل العيش	مجز	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	قانوني	ساقين	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	قانوني	صعدة	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	قانوني	حيدان	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	قانوني	سحر	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	قانوني	مجز	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	مساعدة نقدية	مجز	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	مساعدة نقدية	صعدة	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة الزهراء	مساعدة نقدية	سحر	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
مؤسسة الزهراء	مساعدة نقدية	ساقين	صعدة	775388889	جاري التنفيذ	نعم	
المنظمة اليمنية للاستجابة الإنسانية والتنمية	دعم نفسي	سحار	صعدة	777694095	جاري التنفيذ	نعم	
المنظمة اليمنية للاستجابة الإنسانية والتنمية	مساعدة نقدية	سحار	صعدة	777694095	جاري التنفيذ	نعم	
المنظمة اليمنية للاستجابة الإنسانية والتنمية	سبل المعيشة	سحار	صعدة	777694095	جاري التنفيذ	نعم	
المنظمة اليمنية للاستجابة الإنسانية والتنمية	قانوني	سحار	صعدة	777694095	جاري التنفيذ	نعم	
مؤسسة المستقبل الأفضل	دعم نفسي	مصطبة	حجة	777330712-713301562	جاري التنفيذ	نعم	تقديم الدعم النفسي والتوعية حول فيروس كورونا عبر الهاتف واستقبال الشكاوي
مؤسسة المستقبل الأفضل	الصحة	المدينة	حجة	770616149	جاري التنفيذ	نعم	توزيع الأدوات الوقائية والمعقمات أثناء عملية التوعية المباشرة وتوزيع الملصقات الداعمة للتوعية
مؤسسة المستقبل الأفضل	الصحة	الميناء	الحديدة	770183811	جاري التنفيذ	نعم	توزيع الأدوات الوقائية والمعقمات أثناء عملية التوعية المباشرة وتوزيع الملصقات الداعمة للتوعية
مؤسسة المستقبل الأفضل	الصحة	السبعين	صنعاء	777290053	جاري التنفيذ	نعم	توزيع الأدوات الوقائية والمعقمات أثناء عملية التوعية المباشرة وتوزيع الملصقات الداعمة للتوعية
مؤسسة المستقبل الأفضل	الصحة	مصطبة	حجة	777330712-713301562	جاري التنفيذ	نعم	توزيع الأدوات الوقائية والمعقمات أثناء عملية التوعية المباشرة وتوزيع الملصقات الداعمة للتوعية
مؤسسة المستقبل الأفضل	قانوني	مصطبة	حجة	777330712	جاري التنفيذ	نعم	إصدار البطاقة الشخصية للنساء والفتيات من خلال مراكز المشروع
منظمة كير	إدارة الحالة	الحصن	الضالع	736872348 774596039	تحت المعالجة	نعم	المساحة الآمنة قيد التأسيس وتوظيف موظفين من نفس المنطقة ، والتخطيط لافتتاحها في الأسبوع الأول من شهر أغسطس
منظمة كير	دعم نفسي	الحصن	الضالع	736872348 774596039	تحت المعالجة	نعم	المساحة الآمنة قيد التأسيس وتوظيف موظفين من نفس المنطقة ، والتخطيط لافتتاحها في الأسبوع الأول من شهر أغسطس
منظمة كير	قانوني	الحصن	الضالع	736872348 774596039	تحت المعالجة	نعم	المساحة الآمنة قيد التأسيس وتوظيف موظفين من نفس المنطقة ، والتخطيط لافتتاحها في الأسبوع الأول من شهر أغسطس

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
منظمة كير	سبل المعيشة	الحصن	الضالع	736872348 774596039	تحت المعالجة	نعم	المساحة الآمنة قيد التأسيس وتوظيف موظفين من نفس المنطقة ، والتخطيط لافتتاحها في الأسبوع الأول من شهر أغسطس
منظمة كير	إدارة الحالة	ردفان الحبيبين	لحج	777465240 739872302	قيد التنفيذ	نعم	المساحة الآمنة مغلقة بشكل دائم ولكننا بصدد تعيين موظفين وإعادة فتحها في منتصف يوليو 2020
منظمة كير	دعم نفسي	ردفان الحبيبين	لحج	777465240 739872302	قيد التنفيذ	نعم	المساحة الآمنة مغلقة بشكل دائم ولكننا بصدد تعيين موظفين وإعادة فتحها في منتصف يوليو 2020
منظمة كير	قانوني	ردفان الحبيبين	لحج	777465240 739872302	قيد التنفيذ	نعم	المساحة الآمنة مغلقة بشكل دائم ولكننا بصدد تعيين موظفين وإعادة فتحها في منتصف يوليو 2020
منظمة كير	سبل المعيشة	ردفان الحبيبين	لحج	777465240 739872302	قيد التنفيذ	نعم	المساحة الآمنة مغلقة بشكل دائم ولكننا بصدد تعيين موظفين وإعادة فتحها في منتصف يوليو 2020
منظمة كير	إدارة الحالة	المسيمير	لحج	736872348 774596039	تحت المعالجة	نعم	المساحة الآمنة قيد التأسيس وتوظيف موظفين من نفس المنطقة ، والتخطيط لافتتاحها في الأسبوع الأول من شهر أغسطس
منظمة كير	دعم نفسي	المسيمير	لحج	736872348 774596039	تحت المعالجة	نعم	المساحة الآمنة قيد التأسيس وتوظيف موظفين من نفس المنطقة ، والتخطيط لافتتاحها في الأسبوع الأول من شهر أغسطس
منظمة كير	قانوني	المسيمير	لحج	736872348 774596039	تحت المعالجة	نعم	المساحة الآمنة قيد التأسيس وتوظيف موظفين من نفس المنطقة ، والتخطيط لافتتاحها في الأسبوع الأول من شهر أغسطس
منظمة كير	سبل المعيشة	المسيمير	لحج	736872348 774596039	تحت المعالجة	نعم	المساحة الآمنة قيد التأسيس وتوظيف موظفين من نفس المنطقة ، والتخطيط لافتتاحها في الأسبوع الأول من شهر أغسطس
اتحاد نساء اليمن	إدارة الحالة	تين	لحج	737004441	قيد التنفيذ	نعم	رقم الخط الساخن: 8000999
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	دعم نفسي	الغيضة	المهرة	774543774	قيد التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	قانوني	الغيضة	المهرة	774543774	قيد التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	سبل المعيشة	الغيضة	المهرة	774543774	قيد التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	إدارة الحالة	الغيضة	المهرة	774543774	قيد التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	قانوني	الغيضة	المهرة	774543774	قيد التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	دعم نفسي	الخوخة	الحديدة	772017444	قيد التنفيذ	نعم	أيضا تقديم الدعم النفسي عن طريق الهاتف واستقبال الشكاوى
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	إدارة الحالة	الخوخة	الحديدة	772017444	قيد التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	سبل العيش	الخوخة	الحديدة	772017444	قيد التنفيذ	نعم	
الجمعية الخيرية للرعاية الاجتماعية	قانوني	الخوخة	الحديدة	772017444	قيد التنفيذ	نعم	
لجنة الإنقاذ الدولية	دعم نفسي	أبين - خنفر - الرازي	أبين	730100749/730100769	قيد التنفيذ	نعم	خدمات الدعم النفسي والاجتماعي وخدمات إدارة الحالة عن بعد لمركز مجتمع النساء والفتيات
لجنة الإنقاذ الدولية	إدارة الحالة	أبين - خنفر	أبين	730100769 730100749 730100734	قيد التنفيذ	نعم	تم فتح إدارة حالة عن بعد عند الحاجة لمركز مجتمع النساء والفتيات من: 8 صباحا - 4 مساء
لجنة الإنقاذ الدولية	دعم نفسي	أبين - خنفر	أبين	730100769 730100749 730100734	قيد التنفيذ	نعم	تم فتح إدارة حالة عن بعد عند الحاجة لمركز مجتمع النساء والفتيات من: 8 صباحا - 4 مساء
لجنة الإنقاذ الدولية	دعم نفسي	الصداف - مرف صحي	عدن	730100785	قيد التنفيذ	نعم	خدمات الدعم النفسي والاجتماعي وخدمات إدارة حالة عن بعد في مركز مجتمع النساء والفتيات
لجنة الإنقاذ الدولية	الصحة	البريقة	عدن	730100963 734168485	قيد التنفيذ	نعم	خدمات الصحة الإنجابية من قبل القابلة مقدمة في مراكز التدريب في القاعدة الروسية و قوقوم
لجنة الإنقاذ الدولية	إدارة الحالة	البريقة - القاعدة الروسية + مناطق قوقوم	عدن	730100785 730500822 739524443 730100963 739500051	قيد التنفيذ	نعم	تم فتح إدارة حالة عن بعد عند الحاجة لمركز مجتمع النساء والفتيات من: 8 صباحا - 4 مساء
لجنة الإنقاذ الدولية	دعم نفسي	البريقة - القاعدة الروسية + مناطق	عدن	730100785 730500822	قيد التنفيذ	نعم	تم فتح إدارة حالة عن بعد عند الحاجة لمركز مجتمع النساء والفتيات من: 8 صباحا - 4 مساء

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
		فقوم		739524443 730100963 739500051			
لجنة الإنقاذ الدولية	إدارة الحالة	الضالع	الضالع	730500810 730500807	قيد التنفيذ	نعم	تم فتح إدارة حالة عن بعد عند الحاجة لمركز مجتمع النساء والفتيات من: 8 صباحا - 4 مساء
لجنة الإنقاذ الدولية	دعم نفسي	الضالع	الضالع	730500810 730500807	قيد التنفيذ	نعم	تم فتح إدارة حالة عن بعد عند الحاجة لمركز مجتمع النساء والفتيات من: 8 صباحا - 4 مساء
لجنة الإنقاذ الدولية	الصحة	الضالع	الضالع	730500810 730500807	قيد التنفيذ	نعم	خدمات الصحة الإنجابية من قبل القابلة مقدمة في مركز مجتمع النساء والفتيات
لجنة الإنقاذ الدولية	دعم نفسي	أبين	أبين	730100769 730100749 730100734	قيد التنفيذ	نعم	تم فتح إدارة حالة عن بعد عند الحاجة لمركز مجتمع النساء والفتيات من: 8 صباحا - 4 مساء
لجنة الإنقاذ الدولية	دعم نفسي	السبعين	صنعاء	739480007 730500860	قيد التنفيذ	نعم	في مراكز القويري وسالم قطن الصحيين + تقديم خدمات دعم نفسي واجتماعي عن بعد عند الحاجة من: 8 صباحاً - 4 مساءً 8
لجنة الإنقاذ الدولية	إدارة الحالة	السبعين	صنعاء	739480007 730500860	قيد التنفيذ	نعم	في مراكز القويري وسالم قطن الصحيين + تقديم خدمات دعم نفسي واجتماعي عن بعد عند الحاجة من: 8 صباحاً - 4 مساءً 8
مؤسسة التنمية البشرية	مساعدة نقدية	حيس	الحديدة	771163661	قيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية البشرية	دعم نفسي	حيس	الحديدة	771163661	قيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية البشرية	إدارة الحالة	حيس	الحديدة	771163661	قيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية البشرية	سبل المعيشة	حيس	الحديدة	771163661	قيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية البشرية	قانوني	حيس	الحديدة	771163661	قيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية البشرية	مساعدة نقدية	الخوخة	الحديدة	771163661	قيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية البشرية	دعم نفسي	الخوخة	الحديدة	771163661	قيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية البشرية	إدارة الحالة	الخوخة	الحديدة	771163661	قيد التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
مؤسسة التنمية البشرية	سبل المعيشة	الخوخة	الحديدة	771163661	فَيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة التنمية البشرية	قانوني	الخوخة	الحديدة	771163661	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	الشامتين	تعز	772857689	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	المخا	تعز	773925610	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	صبر الموادم	تعز	773461172	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	المسراخ	تعز	777784630	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	حيفان	تعز	776417612	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	صالة	تعز	774212777	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	المعافر	تعز	774193745 738182225	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	مساعدة نقدية	ذباب	تعز	777942032	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة الحالة	الشامتين	تعز	772857689	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة الحالة	المخا	تعز	773925610	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة الحالة	صبر الموادم	تعز	773461172	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة الحالة	المسراخ	تعز	777784630	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة الحالة	صالة	تعز	774212777	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	إدارة الحالة	المعافر	تعز	774193745 738182225	فَيد التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
منظمة ديم للتنمية	إدارة الحالة	ذباب	تعز	777942032 714615505	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	المخا	تعز	735996694	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	المظفر	تعز	777732406	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	صالة	تعز	771331227	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	المعافر	تعز	771343806	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	ذباب	تعز	771138037	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	سبل المعيشة	التحيتا	الحديدة	734770417	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	دعم نفسي	الشمامتين	تعز	777069818	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	دعم نفسي	المظفر	تعز	777291755	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	دعم نفسي	المخا	تعز	775855214	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	دعم نفسي	صالة	تعز	776151061	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	دعم نفسي	المعافر	تعز	775715794	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	دعم نفسي	ذباب	تعز	773653992	فَيد التنفيذ	نعم	
منظمة ديم للتنمية	الصحة	المخا	تعز	735953400	فَيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة صلة للتنمية	دعم نفسي	خور مكسر	عدن	772889312	فَيد التنفيذ	نعم	منسق مشاريع الشباب والتعليم في مؤسسة آفاق الشباب ، جوال 733620460 ساعات العمل من 8 إلى 4
مؤسسة صلة للتنمية	سبل المعيشة	المعلا	عدن	773936368	فَيد التنفيذ	نعم	تعمل مؤسسة آفاق من الساعة 1 صباحًا حتى 4 مساءً

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
مؤسسة صلة للتنمية	سبل المعيشة	كريتر	عدن	773936368	قيد التنفيذ	نعم	تعمل مؤسسة أفاق من الساعة 1 صباحًا حتى 4 مساءً
مؤسسة صلة للتنمية	سبل المعيشة	دار سعد	عدن	773936368	قيد التنفيذ	نعم	تعمل مؤسسة أفاق من الساعة 1 صباحًا حتى 4 مساءً
اتحاد نساء اليمن	مساعدة نقدية	الوضيع	أبين	735515462	قيد التنفيذ	نعم	من: 10 صباحًا - 12 مساءً 733400379 من: 1 مساءً - 4 مساءً 733400379 - من 4 مساءً - 8 مساءً 733400379
مؤسسة من أجل الجميع	سبل المعيشة	عدن	عدن	735845160	قيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة من أجل الجميع	مساعدة نقدية	عدن	عدن	735845160	قيد التنفيذ	نعم	
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	تعز	تعز	771448004	قيد التنفيذ	نعم	يقدم مركز الطب النفسي خدمات الدعم النفسي وصرف العلاج 733366820
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	تعز	تعز	777530748	قيد التنفيذ	نعم	تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي للمتقيلة للمصابين بفيروس كورونا أو الموجودين في الحجر الصحي 777530748
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	إب	إب	774470954	قيد التنفيذ	نعم	يقدم مركز الطب النفسي خدمات الدعم النفسي وصرف العلاجات 774470954
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	إب	إب	770101773	قيد التنفيذ	نعم	تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي للمتقيلة للأشخاص المصابين بفيروس كورونا أو الموجودين في الحجر الصحي 770101773
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	صنعاء	صنعاء	773552355	قيد التنفيذ	نعم	توعية المجتمع بطرق الوقاية من فيروس كورونا وتوزيع الملصقات والكتيبات وإصدار بعض الكتيبات.
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	صنعاء	صنعاء	773552355	قيد التنفيذ	نعم	تقديم خدمات الإرشاد النفسي لمواجهة جائحة كورونا عبر الأرقام 771122546-730557744
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	الحديدة	الحديدة	733585408	قيد التنفيذ	نعم	توعية المجتمع بطرق الوقاية من فيروس كورونا وتوزيع الملصقات والكتيبات وإصدار بعض الكتيبات.
مؤسسة المشاركة من	الصحة	عدن	عدن	730177167	قيد التنفيذ	نعم	771567030-775032517

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
أجل المجتمع							
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	عدن	عدن	730177167	قيد التنفيذ	نعم	من 9 صباحاً - 1 مساءً: 775655427 - من 4 مساءً - 8 مساءً: 775655427
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	تعز	تعز	771448004	قيد التنفيذ	نعم	يقدم مركز الطب النفسي خدمات الدعم النفسي وصرف العلاج 733366820
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	تعز	تعز	777530748	قيد التنفيذ	نعم	تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي المتنقل للمصابين بفيروس كورونا أو الموجودين في الحجر الصحي 777530748
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	إب	إب	774470954	قيد التنفيذ	نعم	يقدم مركز الطب النفسي خدمات الدعم النفسي وصرف العلاجات 774470954
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	إب	إب	770101773	قيد التنفيذ	نعم	تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي المتنقل للأشخاص المصابين بفيروس كورونا أو الموجودين في الحجر الصحي 770101773
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	صنعاء	صنعاء	773552355	قيد التنفيذ	نعم	توعية المجتمع بطرق الوقاية من فيروس كورونا وتوزيع الملصقات والكتيبات وإصدار بعض الكتيبات.
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	صنعاء	صنعاء	773552355	قيد التنفيذ	نعم	تقديم خدمات الارشاد النفسي لمواجهة جائحة كورونا عبر الارقام 771122546-730557744
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	الحديدة	الحديدة	733585408	قيد التنفيذ	نعم	توعية المجتمع بطرق الوقاية من فيروس كورونا وتوزيع الملصقات والكتيبات وإصدار بعض الكتيبات.
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	الصحة	عدن	عدن	730177167	قيد التنفيذ	نعم	771567030-775032517
مؤسسة المشاركة من أجل المجتمع	دعم نفسي	عدن	عدن	730177167	قيد التنفيذ	نعم	من 9 صباحاً - 1 ظهراً: 775655427 من 4 عصرأ - 8 مساءً: 775655427
جمعية الحكمة	تقديم دعم نفسي واجتماعي	الضالع	الضالع	735565816	قيد التنفيذ	نعم	

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
اليمنية الخيرية							
جمعية الحكمة اليمنية الخيرية	دعم قانوني	الضالع	الضالع	735565816	قيد التنفيذ	نعم	
جمعية الحكمة اليمنية الخيرية	تدريب المهارات الحياتية	الضالع	الضالع	735565816	قيد التنفيذ	نعم	
منظمة كير - تعز	جلسات التوعية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي إلى جانب توزيع عدة كرامة المرأة	المظفر	تعز	775605237	قيد التنفيذ	نعم	
منظمة كير - تعز	جلسات التوعية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي إلى جانب توزيع عدة كرامة المرأة	صالة	تعز	775605237	قيد التنفيذ	نعم	
منظمة كير - تعز	جلسات التوعية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي إلى جانب توزيع عدة كرامة المرأة	القاهرة	تعز	775605237	قيد التنفيذ	نعم	
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل	دعم نفسي	التحرير	أمانة العاصمة	770016087	قيد التنفيذ	نعم	
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل	دعم نفسي	جهران	ذمار	774232352	قيد التنفيذ	نعم	
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل	دعم نفسي	يريم	إب	778092930	قيد التنفيذ	نعم	
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل	دعم نفسي	التحرير	أمانة العاصمة	777686508	قيد التنفيذ	نعم	
منظمة كير	دعم نفسي	الحصين	الضالع	735565816	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 4 مساء

المنظمة	نوع الخدمة	المنطقة	المحافظة	رقم الجوال	وحدة الخدمة	إجراءات مواجهة كورونا	ملاحظات
منظمة كير	دعم نفسي	الحصين	الضالع	735565816	قيد التنفيذ	نعم	من 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 4 مساء
منظمة كير	قانوني	الحصين	الضالع	735565816	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 4 مساء
منظمة كير	سبل المعيشة	الحصين	الضالع	735565816	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 4 مساء
منظمة كير	إدارة الحالة	ردفان الحبيلين	لحج	777465240 739872302	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 4 مساء
منظمة كير	دعم نفسي	ردفان الحبيلين	لحج	777465240 739872302	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 4 مساء
منظمة كير	قانوني	ردفان الحبيلين	لحج	777465240 739872302	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 4 مساء
منظمة كير	سبل المعيشة	ردفان الحبيلين	لحج	777465240 739872302	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 4 مساء
منظمة كير	إدارة الحالة	المسيمير	لحج	772855819	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 4 مساء
منظمة كير	دعم نفسي	المسيمير	لحج	772855819	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 5 مساء
منظمة كير	قانوني	المسيمير	لحج	772855819	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 5 مساء
منظمة كير	سبل المعيشة	المسيمير	لحج	772855819	قيد التنفيذ	نعم	من: 8 صباحا - 12 ظهرا من 1 ظهرا - 5 مساء

ملاجئ آمنة للنساء

رقم التواصل	المحافظة	المنظمة
771096511	صنعاء	اتحاد نساء اليمن
	عدن	اتحاد نساء اليمن
	تعز (ملجئين)	اتحاد نساء اليمن
	المكلا	اتحاد نساء اليمن
	الحديدة	اتحاد نساء اليمن
	عمران	اتحاد نساء اليمن
	إب	اتحاد نساء اليمن